LES PUBLICATIONS DU QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

1990-1991

Québec

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES

PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

1990-1991

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES

PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

1990-1991

Québec

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec

Dépôt légal — 1er trimestre 1991
Bibliothèque nationale du Québec

ISBN 2-551-14566-X

© Les publications du Québec, 1991

Tous droits de traduction et d'adaptation, en totalité ou en partie, réservés pour tous pays. Toute reproduction par procédé mécanique ou électronique, y compris la microreproduction, est interdite sans l'autorisation écrite de Les Publications du Québec.

93-01129/

Table des matières

		Page
1-0.00	GÉNÉRALITÉS	
1-1.00	Interprétation	1
1-2.00	Reconnaissance et champ d'application de la convention	4
1-3.00	Droits et responsabilités de l'employeur	5
1-4.00	Santé et sécurité, vêtements spéciaux	6
1-5.00	Pratiques interdites	8
1-6.00	Accès à l'égalité en emploi	9
1-7.00	Programme d'aide aux employées et employés	10
1-8.00	Grève et lock-out	11
2-0.00	VIE SYNDICALE	
2-1.00	Régime syndical	11
2-2.00	Représentation syndicale	13
2-3.00	Permis d'absence pour activités mixtes, activités syndicales et activités connexes	14
2-4.00	Réunions syndicales	17
2-5.00	Transmission de documents	18
2-6.00	Droit d'affichage	18
3-0.00	PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION	
3-1.00	Mesures administratives	19
3-2.00	Mesures disciplinaires	23
3-3.00	Langue de travail, pratique et responsabilité professionnelles	24
3-4.00	Comités de relations professionnelles	26
3-5.00	Aménagements ministériels	28
3-6.00	Sous-traitance	28
4-0.00	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	
4-1.00	Durée du travail	29
4-2.00	Heures supplémentaires	31
4-3.00	Vacances	33
4-4.00	Jours fériés et chômés	36
4-5.00	Congés pour événements familiaux	37
4-6.00	Congés pour affaires judiciaires	39
4-7.00	Congés sans traitement	39
4-8.00	Charges publiques	48
5-0.00	RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI	
5-1.00	Dispositions générales	49
5-2.00	Événements déclencheurs de la mise en disponibilité	49

5-3.00	Processus d'application de la mise en disponibilité	50
5-4.00	Stabilité d'emploi et placement	53
6-0.00	ORGANISATION DE LA CARRIÈRE	
6-1.00	Classification	55
6-2.00	Classement	58
6-3.00	Service continu	58
6-4.00	Statut de permanent et liste de rappel des employées et employés temporaires	59
6-5.00	Évaluation	61
6-6.00	Progression dans le corps d'emploi	62
6-7.00	Développement des ressources humaines	63
6-8.00	Mouvements du personnel	65
7-0.00	RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE	
7-1.00	Rémunération	66
7-2.00	Versement des gains	69
7-3.00	Allocations et primes	72
7-4.00	Frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles	73
7-5.00	Frais à l'occasion d'un déménagement	74
7-6.00	Stationnement	78
7-7.00	Disparités régionales	78
8-0.00	RÉGIMES COLLECTIFS	
8-1.00	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement	85
8-2.00	Accidents du travail et maladies professionnelles	97
8-3.00	Droits parentaux	100
9-0.00	RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs	111
9-2.00	Arbitrage	113
10-0.00	CONDITIONS PARTICULIERES CONCERNANT CERTAINES EMPLOYÉES ET CERTAINS EMPLOYÉS	
10-1.00	Employées et employés en détachement	116
10-2.00	Employées et employés occasionnels	116
10-3.00	Employées et employés nordiques	122
10-4.00	Employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur	128
10-5.00	Prêts de service	128

11-0.00 DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.00 Durée de la convention 129

ANNEXES Pages

Annexe I Régimes spéciaux d'horaire de travail 130

Annexe II Échelles de traitement 132

LETTRES D'ENTENTE Pages

Numéro 1 Relative aux plaintes pour discrimination logées à la Commission des droits de la personne 141

Numéro 2 Concernant le droit de rappel des employées et employés embauchés en vertu du programme de stage pour les personnes handicapées 142

Numéro 3 Concernant l'application de la loi modifiant les normes du travail (projet de loi 97) 143

Numéro 4 Sur l'équité salariale 144

Numéro 5 Sur les relativités salariales de certains corps d'emploi 148

Numéro 6 Concernant la création d'un nouveau corps d'emploi 149

Numéro 7 Sur l'abolition d'un corps d'emploi 150

Numéro 8 Sur la mobilité 151

Numéro 9 Concernant le suivi de gestion des emplois professionnels de niveau plus élevé 152

Numéro 10 Relative aux frais de déplacement des fonctionnaires 163

Numéro 11 Relative à la révision des tarifs d'indemnisation pour l'usage de véhicules automobiles 164

Numéro 12 Concernant le classement des localités en secteurs éloignés et la fiscalité 165

Numéro 13 Concernant la formation d'un comité d'étude sur le travail professionnel en région éloignée 166

Numéro 14 Relative aux régimes d'assurances collectives 167

Numéro 15 Concernant la participation du Syndicat des professionnelles et professionnels d'Arthur-Caux (CLSC) aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec 168

Numéro 16 Concernant les droits parentaux 169

Numéro 17 Sur les responsabilités parentales 170

Numéro 18 Relative aux lois sur l'assurance-chômage et sur les normes du travail 171

Numéro 19 Concernant la confection du rôle d'arbitrage 172

Numéro 20 Concernant les employées et employés occasionnels 173

LETTRE D'INTENTION

Relative au RREGOP et au RRF 174

INDEX DES MOTS CLÉS

MOTS CLÉS	ARTICLE OU SECTION
Absence pour activités mixtes	2-3.01
Absence pour activités syndicales	2-3.09
Absence pour appel lors d'intégration	6-1-12
Absence pour déménagement	7-5.04
Absence sans traitement — (voir congés)	
Accès à l'égalité en emploi	1-6.00
Accidents du travail et maladies professionnelles	8-2.00
Affectation	
— à plus de 50 km (personnel occasionnel)	10-2.18
— avec changement de domicile	1-3.05, 6-8.07
— provisoire et congé spécial (droits parentaux)	8-3.21
— temporaire (disparités régionales)	7-7.07
Affichage	2-6.02
Aide aux employées et employés	1-7.00
Aire de travail	3-3.05
Allocations et primes	
— d'adaptation	7-7.18
— d'ambiance	7-3.02
— de chef d'équipe	7-3.04
— de disponibilité	7-3.01
— de fonction	7-3.05
— de rétention	7-7.17
— d'isolement	7-7.03
Aménagements ministériels	3-5.00
Appel de l'intégration (classification)	6-1.06
Arbitrage	9-2.00
Assignation	7-4.00
Assurance-maladie	8-1.24
Assurance-traitement	8-1.29

Assurance-vie	8-1.20
Attribution de tâches	3-3.04
Automobile personnelle	7-4.00
Avancement accéléré d'échelon	6-6.02
Avancement d'échelon	6-6.01
Avertissement écrit	3-1.02
Avis de l'employeur (mesures disciplinaires)	3-2.02
Avis de mise en disponibilité	5-3.03
Avis de modification au classement et au traitement	2-5.04
Avis relatif au relevé provisoire de fonction	3-1.04
Cession d'une unité administrative	5-2.01
Champ d'application de la convention	1-2.02
Changements administratifs	5-2.01, 5-3.01
Changements techniques ou technologiques	5-2.01, 5-3.01
Charges publiques	4-8.01
Classement	6-2.01
Classification	6-1.00
Comité consultatif permanent de classification	6-1.01
Comité des griefs	2-2.06
Comité de relations professionnelles (CRP)	3-4.02
Comité ministériel de relations professionnelles (CMRP)	3-4.04
Comité paritaire (assurance-maladie)	8-1.07
Confidentialité des diagnostics médicaux	8-1.36
Confidentialité des mesures d'aide (PAEE)	1-7.03

Congés
— après 7 ans de service ... 4-7.06
— d'adoption ... 8-3.24
— de déménagement ... 7-5.04
— de maternité ... 8-3.01
— de paternité ... 8-3.23
— de pré-retraite graduelle ou totale, ou progressive ... 8-1.46
— de réduction de la semaine de travail ... 4-7.07
— pour affaires judiciaires ... 4-6.01
— pour conférences et travaux ... 4-7.04
— pour études ... 4-7.05
— pour événements familiaux ... 4-5.01
— pour fonder une entreprise ... 4-7.14
— sans traitement ... 4-7.00
— sans traitement (droits parentaux) ... 8-3.29
— sans traitement à traitement différé ... 4-7.17

Congédiement administratif ... 3-1.18

Congédiement disciplinaire ... 3-2.02

Consultation du dossier personnel ... 3-1.01

Cotisation syndicale ... 2-1.01

Critères de sélection (employées et employés en disponibilité) ... 5-3.01

Date de mise en disponibilité ... 5-3.07

Décès ... 4-5.01

Délégation hors Québec ... 10-4.00

Délégué syndical ... 2-2.01

Demande de révision du traitement ... 6-2.02

Déménagement ... 7-5.00

Déplacement d'une unité administrative ... 5-2.01, 5-3.01

Développement des ressources humaines ... 6-7.00

Discrimination et harcèlement ... 1-5.01

Disparités régionales ... 7-7.00

Disponibilité
— événements déclencheurs ... 5-2.01
— placement ... 5-4.07
— processus d'application ... 5-3.00
— sélection des employées et employés ... 5-3.01

Dossier personnel	3-1.01
Droit d'affichage	2-6.02
Droit de retour au travail (accident du travail et maladie professionnelle)	8-2.05
Droits de l'employeur	1-3.01
Droits et obligations des employées et employés relocalisés ou cédés	5-3.11
Droits parentaux	8-3.00
Durée de la convention	11-1.00
Égalité en emploi	1-6.00
Employées et employés hors échelle	7-1.07
Employées et employés hors échelon	7-1.11
Employées et employés nordiques	10-3.00
Employées et employés occasionnels	10-2.00
Employées et employés temporaires	6-4.00
Entreposage de meubles	7-5.07
Évaluation du rendement	6-5.01
Examen médical	3-1.12
Exclusion du champ d'application de la convention	1-2.02
Fermeture d'une unité administrative	5-2.01, 5-3.02
Frais à l'occasion d'un déménagement	7-5.00
Frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles	7-4.00
Frais de séjour à l'occasion d'un déménagement	7-5.13
Grève et lock-out	1-8.01
Griefs (procédure de règlement)	9-1.02
Griefs collectifs	9-1.05
Harcèlement sexuel	1-5.02
Heures supplémentaires	4-2.00

Horaire de travail 4-1.01, 4-1.03

Horaire spécial de travail 4-1.04

Horaire temps réduit 4-1.05

Horaire variable 4-1.06

Informations sur les orientations et politiques 3-3.05

Interprétation 1-1.01

Invalidité 8-1.02

Jours fériés et chômés 4-4.01

Juré (congé pour affaires judiciaires) 4-6.01

Langue de travail 3-3.01

Liste de rappel (employées et employés occasionnels) 10-2.15

Liste de rappel (employées et employés temporaires) 6-4.08

Locaux (réunions syndicales) 2-4.01

Lock-out 1-8.01

Maladies professionnelles 8-2.00

Mandats écrits de plus de 6 mois 3-3.04

Mariage 4-5.01

Mesures administratives 3-1.00

Mesures disciplinaires 3-2.00

Modifications aux conditions de travail 1-3.04

Mouvements de personnel 6-8.00

Période de repas 4-1.02

Période de repos 4-1.02

Permanence 6-4.00

Permis d'absence pour activités mixtes 2-3.01

Permis d'absence pour activités syndicales 2-3.09

Pratiques et responsabilités professionnelles 3-3.04

Pratiques interdites 1-5.00

Présence au travail 4-1.07

Prêts de service 10-5.00

Prime (voir allocations et primes) 7-3.04

Progression dans le corps d'emploi 6-6.00

Rappel de traitement 7-1.15

Reclassement 3-1.07, 6-8.02

Reconnaissance du syndicat 1-2.01

Régime syndical 2-1.00

Régime d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement 8-1.00

Relevé provisoire des fonctions 3-1.03

Remplacement temporaire 6-8.03, 7-3.03

Rémunération 7-1.00

Renseignements au syndicat 2-1.09

Renseignements aux employées et employés 2-1.09

Réorientation professionnelle 3-1.08

Représentante ou représentant à la prévention 1-4.01

Représentantes ou représentants de griefs 2-2.03

Représentation syndicale 2-2.00

Réprimande 3-2.04

Responsabilités de l'employeur 1-3.02

Retraite graduelle ou progressive 8-1.46

Retrait possible de la signature 3-3.08

Rétrogradation 3-1.13

Réunions syndicales 2-4.00

Rupture de bail	7-5.09
Santé et sécurité	1-4.00
Sécurité d'emploi	
— dispositions générales	5-1.00
— événements déclencheurs de la mise en disponibilité	5-2.00
— processus d'application de la mise en disponibilité	5-3.00
— stabilité d'emploi et placement	5-4.00
Semaine normale de travail	4-1.03
Service continu	6-3.01
Signature de document	3-3.07
Sous-traitance	3-6.00
Stabilité d'emploi	5-4.00
Stage probatoire	6-8.06
Stage probatoire (statut de permanent)	6-4.03
Stationnement	7-6.00
Statut de permanent	6-4.01
Suspension	3-2.02
Table d'accumulation de vacances	4-3.01
Tableaux d'affichage	2-6.01
Taux et échelles de traitement	Annexe II
Témoin	4-6.01
Transmission de documents	2-5.01
Temps réduit	
— jours fériés et chômés	4-4.02
— vacances	4-3.02
Utilisation optimale de la compétence	3-3.04
Utilisation optimale des ressources	3-6.01
Vacances	4-3.00
Vente et achat de résidence	7-5.01

Versement des gains 7-2.00

Vêtements spéciaux 1-4.06

CHAPITRE 1-0.00
GÉNÉRALITÉS

BUT DE LA CONVENTION

L'objectif de la convention est de favoriser des relations du travail harmonieuses.

1-1.00 Interprétation

1-1.01 Dans la convention et sauf contexte contraire, on entend par:

a) «conjointe ou conjoint»: celle ou celui qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis un an si une ou un enfant est issu de leur union, avec une personne de sexe opposé, qu'elle présente publiquement comme sa conjointe ou son conjoint. La dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

Lors du décès de l'employée ou de l'employé, la définition de conjointe ou de conjoint ne s'applique pas si celle-ci ou celui-ci ou la personne qu'elle ou qu'il présentait publiquement comme sa conjointe ou son conjoint était marié à une autre personne;

b) «délégation ou bureau du Québec à l'extérieur»: toute unité administrative à l'extérieur du Québec où il existe une représentation du gouvernement du Québec;

c) «emploi vacant»: emploi faisant partie de l'effectif régulier autorisé pour lequel aucune employée ou aucun employé n'a été nommé ou qui cesse d'être occupé à la suite du départ définitif de sa ou de son titulaire et que la ou le sous-ministre décide de doter de façon permanente;

d) «employée ou employé»: fonctionnaire qui fait partie de l'unité de négociation visée par la convention;

e) «employée ou employé occasionnel»: employée ou employé défini à la directive concernant les employées et les employés occasionnels;

f) «employée ou employé permanent»: employée ou employé qui a terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu de l'article 14 de la Loi sur la fonction publique et qui a obtenu le statut de permanente ou de permanent conformément à cette loi et à la section 6-4.00 de la convention;

g) «employée ou employé temporaire»: employée ou employé qui n'a pas terminé la période d'emploi continue à titre temporaire prescrite par les dispositions édictées en vertu de l'article 14 de la Loi sur la fonction publique;

h) «employée ou employé à temps réduit»: ces termes désignent, pour fins d'interprétation:

— employée ou employé qui, à la suite de sa demande, bénéficie d'un congé partiel sans traitement en application de la convention et dont la durée de la semaine de travail se trouve en conséquence provisoirement réduite;

— employée ou employé en préretraite ou retraite graduelle;

i) «employeur»: le gouvernement du Québec ou ses représentantes et représentants désignés selon l'exercice du pouvoir concerné ou dévolu;

j) «enfant à charge»: enfant de l'employée ou de l'employé, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux (2), non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employée ou de l'employé pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

— être âgé de moins de dix-huit (18) ans;

— être âgé de moins de vingt-cinq (25) ans et fréquenter à temps plein, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;

— quel que soit son âge, avoir été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou à l'autre des conditions précédentes et être demeuré continuellement invalide depuis cette date;

k) «ministère»: ministère ou organisme;

l) 1) «service»: période d'emploi d'une employée ou d'un employé occasionnel sur un engagement antérieur ou non à l'entrée en vigueur de la présente convention. Il se calcule en années et en jours après réduction de tous les jours ouvrables non rémunérés. Pour l'employée ou l'employé occasionnel à temps réduit, les heures effectuées selon l'article 4-1.05 sont comptées dans le calcul du service;

2) «service continu»: durée ininterrompue de service d'une ou d'un fonctionnaire temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire;

m) «sous-ministre»: sous-ministre d'un ministère, dirigeante ou dirigeant d'organisme ou leur représentante ou représentant;

n) «supérieure ou supérieur hiérarchique»: personne exclue de la présente unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le deuxième niveau d'autorité et est la représentante ou le représentant de la ou du sous-ministre auprès de l'employée ou de l'employé;

o) «supérieure ou supérieur immédiat»: personne exclue de la présente unité de négociation et qui, aux fins de la convention, constitue le premier niveau d'autorité et est la représentante ou le représentant de la ou du sous-ministre auprès de l'employée ou de l'employé;

p) «syndicat»: Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec;

q) «unité de négociation»: unité de négociation décrite à la section 1-2.00 de la convention.

1-1.02 Les annexes et les lettres d'entente énumérées ci-après font partie intégrante de la convention:

Annexes

— Annexe I: Régimes spéciaux d'horaire de travail

— Annexe II: Échelles de traitement

Lettres d'entente

— Lettre d'entente numéro 1 relative aux plaintes pour discrimination logées à la Commission des droits de la personne

— Lettre d'entente numéro 2 concernant le droit de rappel des employées et employés embauchés en vertu du programme de stage pour les personnes handicapées

— Lettre d'entente numéro 3 concernant l'application de la loi modifiant les normes du travail (projet de loi 97)

— Lettre d'entente numéro 4 sur l'équité salariale

— Lettre d'entente numéro 5 sur les relativités salariales de certains corps d'emploi

— Lettre d'entente numéro 6 concernant la création d'un nouveau corps d'emploi

— Lettre d'entente numéro 7 sur l'abolition d'un corps d'emploi

— Lettre d'entente numéro 8 sur la mobilité

— Lettre d'entente numéro 9 concernant le suivi de gestion des emplois professionnels de niveau plus élevé

— Lettre d'entente numéro 10 relative aux frais de déplacement des fonctionnaires

— Lettre d'entente numéro 11 relative à la révision des tarifs d'indemnisation pour l'usage de véhicules automobiles

— Lettre d'entente numéro 12 concernant le classement des localités en secteurs éloignés et la fiscalité

— Lettre d'entente numéro 13 concernant la formation d'un comité d'étude sur le travail professionnel en région éloignée

— Lettre d'entente numéro 14 relative aux régimes d'assurances collectives

— Lettre d'entente numéro 15 concernant la participation du Syndicat des professionnelles et professionnels d'Arthur-Caux (CLSC) aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

— Lettre d'entente numéro 16 concernant les droits parentaux

— Lettre d'entente numéro 17 sur les responsabilités parentales

— Lettre d'entente numéro 18 relative aux lois sur l'assurance-chômage et sur les normes du travail

— Lettre d'entente numéro 19 concernant la confection du rôle d'arbitrage

— Lettre d'entente numéro 20 concernant les employées et employés occasionnels

1-2.00 Reconnaissance du syndicat et champ d'application de la convention

1-2.01 Sous réserve de l'article 1-2.02, les parties reconnaissent que le syndicat est le seul représentant collectif des fonctionnaires permanents, temporaires et occasionnels qui sont membres du personnel de la fonction publique au sens de la Loi sur la fonction publique et qui sont visés aux paragraphes a), b) et c) ci-après:

a) celles et ceux qui exercent l'une des professions suivantes: les agronomes, arpenteures-géomètres ou arpenteurs-géomètres, chimistes, ingénieures-forestières ou ingénieurs-forestiers, médecins vétérinaires et architectes;

b) celles et ceux qui sont visés au troisième paragraphe de l'article 64 de la Loi sur la fonction publique;

c) celles et ceux qui sont membres de la Corporation professionnelle des comptables agréés ou les personnes qui sont admises à l'étude de cette profession, à l'exception des employées et employés du Vérificateur général.

1-2.02 Cependant, la convention ne s'applique pas:

a) aux fonctionnaires administratrices et administrateurs d'État, aux cadres supérieurs ni aux cadres intermédiaires;

b) aux fonctionnaires visés au troisième sous-paragraphe du paragraphe l) de l'article 1 du Code du travail;

c) aux fonctionnaires engagés à titre provisoire en vertu d'une entente entre le gouvernement du Québec et d'autres gouvernements;

d) aux étudiantes et aux étudiants recrutés par le service de placement étudiant ni aux stagiaires qui occupent un emploi devant être exercé dans le cadre d'un programme de cours d'une maison d'enseignement;

e) aux fonctionnaires d'un autre gouvernement détachés à titre provisoire auprès du gouvernement du Québec en vertu d'une entente entre les deux gouvernements;

f) aux personnes engagées sur place pour occuper un emploi ou une fonction auprès d'une agente ou d'un agent ou d'une déléguée ou d'un délégué général du Québec en vertu de l'article 33 de la Loi sur le ministère des Affaires internationales.

1-2.03 Lorsque l'employeur exclut une employée ou un employé de l'unité de négociation pour un motif prévu par le Code du travail, il en avise aussitôt l'employée ou l'employé

et le syndicat, par écrit, en leur indiquant les motifs de cette exclusion. Sur demande, il fournit au syndicat une description sommaire de l'emploi de la personne exclue.

1-3.00 Droits et responsabilités de l'employeur

Droits de l'employeur

1-3.01 L'employeur conserve le libre exercice de tous ses droits d'employeur, sauf si la convention stipule le contraire.

Responsabilités de l'employeur

1-3.02 Dans le cas où une employée ou un employé est poursuivi en justice par un tiers ou est appelé à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une pré-enquête judiciaire ou quasi-judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans le cas d'une faute lourde, l'employeur désigne une procureure ou un procureur pour assurer une défense pleine et entière à l'employée ou à l'employé et ce, aux frais de l'employeur.

La procureure ou le procureur désigné par l'employeur est choisi, après consultation avec l'employée ou l'employé visé par le présent article, parmi les procureures ou procureurs que l'employeur a à sa disposition.

Si de telles poursuites entraînent pour l'employée ou l'employé une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employeur, sauf dans le cas d'une faute lourde.

L'employée ou l'employé a le droit d'adjoindre, à ses frais, à la procureure ou au procureur choisi par l'employeur, sa propre procureure ou son propre procureur.

1-3.03 Malgré la notion de faute lourde prévue par l'article précédent, les parties reconnaissent que certains actes ou gestes posés par une employée ou un employé de bonne foi dans des circonstances particulières peuvent faire l'objet de l'assistance judiciaire et de la protection de l'employeur.

Lorsque l'employeur entend refuser à une employée ou à un employé l'assistance judiciaire prévue par l'alinéa précédent parce qu'il y a faute lourde, la ou le sous-ministre en informe par écrit l'employée ou l'employé dans les quinze (15) jours suivant la réception de sa demande écrite.

Dans les trente (30) jours suivant la mise à la poste par courrier recommandé de la décision de la ou du sous-ministre, l'employée ou l'employé peut recourir à la procédure de règlement des griefs pour contester cette décision.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, l'employeur désigne une procureure ou un procureur à ses frais conformément à l'article 1-3.02 et l'employée ou l'employé doit le rembourser si la décision de l'arbitre ou une entente entre les parties statue qu'il y a eu faute lourde.

Modifications aux conditions de travail

1-3.04 Une employée ou un employé qui se croit lésé par une décision de l'employeur modifiant des conditions de travail non prévues par la convention, peut formuler un grief si cette décision n'est fondée sur aucun motif raisonnable dont la preuve incombe à l'employeur.

1-3.05 L'affectation d'une employée ou d'un employé, à la demande de l'employeur, à un emploi qui implique un changement de domicile ne constitue pas une modification aux conditions de travail si le seul motif de cette affectation est que l'emploi exercé par l'employée ou l'employé exige le déplacement périodique de la ou du titulaire pour des raisons d'efficacité administrative. Avant d'entrer en fonction dans un tel emploi, l'employée ou l'employé visé aura été informé, par écrit, des dispositions et des modalités générales d'application du présent article.

1-3.06 Dans les soixante (60) jours suivant la fin de chaque année financière, l'employeur transmet au syndicat un avis relativement à la liste des emplois visés par l'article précédent.

1-4.00 Santé et sécurité, vêtements spéciaux

Santé et sécurité

1-4.01 Aux fins de «l'entente relative à la mise en place des comités de santé et de sécurité du travail et au temps alloué aux représentantes et représentants à la prévention dans l'exercice de leurs fonctions», les conditions suivantes s'appliquent:

a) l'employée ou l'employé membre d'un comité de santé et de sécurité du travail est réputé être au travail lorsqu'elle ou il assiste aux séances de ce comité ou effectue un travail jugé nécessaire à sa bonne marche par le comité. L'employée ou l'employé visé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé la ou le sous-ministre;

b) la représentante ou le représentant à la prévention peut, après en avoir avisé sa ou son sous-ministre, s'absenter sans perte de traitement pour exercer ses fonctions. La période au cours de laquelle une telle absence est accordée est déterminée en fonction des nécessités du service, sauf dans le cas des fonctions identifiées aux paragraphes 6° et 7° de l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ou si elle ou il est avisé d'un accident décrit à l'article 62 de ladite loi.

Lorsqu'un membre d'un comité de santé et de sécurité exerce en dehors de son horaire de travail les fonctions prévues au paragraphe a) du présent article ou lorsque la présence de la représentante ou du représentant à la prévention est requise en dehors de son horaire de travail pour les motifs mentionnés à l'article 62 ou aux paragraphes 6° et 7° de l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ou il est réputé être au travail et elle ou il reçoit un congé d'une durée équivalente qui lui est accordé dans les deux (2) mois qui précèdent ou qui suivent cet événement.

À défaut par la ou le sous-ministre de remplacer ledit congé dans le délai prévu, l'employée ou l'employé reçoit en compensation, pour chaque heure travaillée, une rémunération égale au taux de traitement horaire prévu par l'article 7-2.07.

1-4.02 La directive 12-74 concernant les services de premiers soins dans la fonction publique et ses modifications, le cas échéant, s'applique à tous les ministères. Toute modification à cette directive doit faire l'objet d'une consultation du syndicat.

1-4.03 L'introduction de politiques ministérielles visant à réduire les inconvénients dus au tabagisme au travail doit faire l'objet d'une consultation des représentantes et représentants syndicaux au comité ministériel des relations professionnelles. Ces dernières et ces derniers peuvent également soumettre une demande à cet effet au comité ministériel des relations professionnelles.

1-4.04 Aux fins de l'application des mesures relatives à la santé et à la sécurité du travail pour les employées et employés, l'employeur libère à temps plein une employée ou un employé désigné par le syndicat. Le traitement et les avantages sociaux de cette employée ou de cet employé sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de l'employée ou de l'employé.

Cette employée ou cet employé doit donner à l'employeur un avis d'au moins quinze (15) jours avant sa libération et un avis d'au moins quinze (15) jours avant de revenir au travail.

Lors de son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

1-4.05 L'employée ou l'employé visé à l'article 1-4.01 peut, pour un motif indiqué à l'article 227 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, recourir à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la mesure; le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Aux fins de la rencontre prévue par le paragraphe b) de l'article 9-1.02, les parties conviennent que le délai de soixante (60) jours prévu par le paragraphe c) de cet article est ramené à dix (10) jours.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher la ou le sous-ministre de prendre la mesure appropriée si l'employée ou l'employé a exercé une des fonctions mentionnées à l'article 1-4.01 de façon abusive.

Vêtements spéciaux

1-4.06 La ou le sous-ministre fournit gratuitement à ses employées et employés tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

1-4.07 Les vêtements spéciaux fournis par la ou le sous-ministre demeurent sa propriété et le remplacement n'en peut être fait que sur la remise des vieux vêtements, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la ou au sous-ministre de décider si un vêtement doit être remplacé.

1-4.08 L'entretien des vêtements spéciaux fournis par la ou le sous-ministre est aux frais des employées et des employés, excepté dans le cas de vêtements spéciaux qui, comme les sarraux, les tabliers et d'autres vêtements de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.

1-5.00 Pratiques interdites

Discrimination et harcèlement

1-5.01 Il n'y aura ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentantes et représentants respectifs envers une employée ou un employé en raison de sa race, sa couleur, son sexe, son état de grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son âge, l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi ou du fait que l'employée ou l'employé est une personne handicapée.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou les qualités exigées de bonne foi pour accomplir un emploi est réputée non discriminatoire.

Harcèlement sexuel

1-5.02 Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

L'employeur et le syndicat conviennent de prendre des moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Les parties conviennent de discuter au comité des relations professionnelles de tout projet ou de tout besoin de sensibilisation du personnel de la fonction publique. Ces projets peuvent prendre la forme de campagnes d'information, de conférences ou de tout autre moyen répondant aux besoins. La mise en oeuvre de tels projets relève de l'employeur. Cependant, le syndicat convient de participer à leur promotion.

1-5.03 Lorsque la ou le sous-ministre est informé d'un cas de harcèlement sexuel, elle ou il prend les mesures appropriées pour que cesse une telle situation.

1-5.04 Dans le cas de harcèlement sexuel, une employée ou un employé peut soumettre un grief par écrit selon la procédure de règlement des griefs.

Aux fins de la rencontre prévue par le paragraphe b) de l'article 9-1.02, les parties conviennent que le délai de soixante (60) jours prévu par le paragraphe c) de cet article est ramené à dix (10) jours et que le syndicat peut remplacer le comité de griefs prévu par l'article 2-2.06 par un comité syndical ad hoc formé de trois (3) personnes.

Les parties conviennent que les griefs soumis en vertu du présent article sont entendus devant une ou un des arbitres suivants:

Fortier, François G.
Montplaisir, Francine G.
Sabourin, Diane

1-5.05 Dès que le grief est réglé, la ou le sous-ministre retire du dossier de l'employée ou de l'employé plaignant les documents ayant trait au grief.

1-6.00 Accès à l'égalité en emploi

1-6.01 L'employeur reconnaît l'importance de favoriser l'accès à l'égalité en emploi. Dans ce cadre, lorsqu'il décide d'implanter ou de modifier un programme d'accès à l'égalité pour les femmes, les membres des communautés culturelles et les personnes handicapées, il doit consulter le syndicat par le biais du comité mixte prévu par l'article 1-6.03.

1-6.02 Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants:

— les objectifs poursuivis;
— les mesures de correction permettant d'atteindre les objectifs;
— un échéancier de réalisation;
— les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

1-6.03 Les parties conviennent de former dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention, un comité mixte composé de trois (3) représentantes ou représentants de l'employeur et de trois (3) représentantes ou représentants du syndicat.

Le comité a pour mandat de discuter des programmes existants, des projets de programmes ou des modifications aux programmes d'accès à l'égalité en emploi, ainsi que des recommandations que le syndicat juge approprié de formuler notamment sur les matières suivantes:

— la planification de l'embauche;
— les chances d'avancement en emploi;
— le perfectionnement;
— le recyclage.

1-6.04 Le comité se réunit à la demande de l'une ou de l'autre des parties et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

1-6.05 L'employeur fournit aux membres syndicaux du comité prévu par l'article 1-6.03 les données dont dispose le Conseil du trésor concernant notamment le bilan général pour l'ensemble des ministères de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi, les études réalisées en vue d'établir des programmes, y compris l'analyse de la situation, les projets de programmes et les modifications aux programmes existants.

Le comité peut demander que lui soient fournies certaines données additionnelles disponibles dans les ministères ainsi que d'autres données qu'il juge nécessaires à ses travaux.

1-6.06 La ou le sous-ministre est responsable de la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Elle ou il consulte le syndicat, par l'entremise du comité ministériel des relations professionnelles, sur les mesures d'accès à l'égalité en emploi qu'elle ou qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'elle ou qu'il entend prendre pour informer les employées et employés visés. De plus, la ou le sous-ministre discute avec le syndicat de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi et des recommandations que le syndicat juge approprié de formuler.

1-6.07 La ou le sous-ministre fournit, le cas échéant, aux membres syndicaux du comité ministériel des relations professionnelles, le plan d'action en matière d'accès à l'égalité en

emploi dans le ministère, le bilan d'application du plan d'action, y compris ses effets, et les conditions d'admissibilité aux divers programmes.

1-6.08 Une mesure d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier la convention doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

1-7.00 Programme d'aide aux employées et employés

1-7.01 Les parties reconnaissent l'importance de venir en aide aux employées et employés en difficulté.

La ou le sous-ministre est responsable de la mise en oeuvre d'un programme d'aide.

Ce programme a pour but d'aider les employées et employés à prévenir, à identifier et à résoudre des problèmes d'ordre personnel qui affectent ou qui sont susceptibles d'affecter leur rendement au travail.

1-7.02 Le programme d'aide doit être basé sur les principes suivants:

a) le respect de la volonté des employées et employés d'utiliser ou non les différents services offerts;

b) le respect et la garantie de la confidentialité entourant l'identité d'une employée ou d'un employé bénéficiant du programme d'aide, de même que la confidentialité entourant la nature de son problème et des services reçus;

c) l'absence de préjudice causé à l'employée ou à l'employé du seul fait qu'elle ou qu'il bénéficie du programme d'aide et ce, que ce soit dans sa vie privée, dans l'exercice de ses fonctions, dans la progression de sa carrière ou autre;

d) les informations personnelles recueillies dans le seul cadre du programme ne doivent pas servir à d'autres fins.

1-7.03 La ou le sous-ministre, dans l'application de la politique concernant l'aide aux employées et employés, prend les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des motifs d'absence des employées et employés qui ont recours à des services spécialisés d'aide pendant les heures de travail. De même, elle ou il voit à ce que les consultations puissent se tenir dans des locaux fermés.

1-7.04 En application des articles 1-7.01 et 1-7.02, la ou le sous-ministre consulte le syndicat, par l'entremise du comité ministériel des relations professionnelles, afin de lui permettre de formuler les recommandations appropriées sur les mesures qu'elle ou qu'il entend mettre en place et l'avise sur les moyens qu'elle ou qu'il entend prendre pour informer les employées et employés. La ou le sous-ministre discute avec le syndicat de l'application du programme d'aide en tenant compte notamment des employées et employés en région.

De plus, elle ou il fournit annuellement aux membres syndicaux le bilan de l'application du programme d'aide.

1-7.05 Les parties conviennent que les actions prises dans le cadre d'un programme d'aide ne doivent pas être interprétées comme une renonciation à la responsabilité de

l'employeur de maintenir la discipline ou à son droit de recourir à des mesures disciplinaires ou administratives en cas de mauvaise conduite ou de rendement insuffisant. En contrepartie, les employées et employés peuvent toujours exercer leur droit de recours et de représentation.

1-7.06 Les parties conviennent de former dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention, un comité mixte composé de trois (3) représentantes ou représentants de l'employeur et de trois (3) représentantes ou représentants du syndicat.

Le comité a pour mandat d'étudier le bilan général d'application des programmes d'aide et de faire les recommandations appropriées.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou de l'autre des parties.

1-8.00 Grève et lock-out

1-8.01 Sous réserve du Code du travail et de la Loi sur la fonction publique qui traitent de la grève et du lock-out, les parties conviennent que pendant la durée de la convention:

a) l'employeur n'imposera pas de lock-out;

b) il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail, ni journée d'étude, ni aucune action similaire de la part des employées et employés;

c) ni le syndicat ni une employée ou un employé agissant pour lui ou en son nom n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera l'une des actions mentionnées au paragraphe b) ci-dessus.

CHAPITRE 2-0.00
VIE SYNDICALE

2-1.00 Régime syndicale

Cotisation

2-1.01 L'employeur retient sur la paie de l'employée ou de l'employé une somme égale à la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

Cette somme ne comprend pas les droits d'entrée, les cotisations spéciales et toutes peines pécuniaires imposées par le syndicat à l'une ou l'un de ses membres.

2-1.02 Le montant de la cotisation est établi par résolution écrite du syndicat dont une copie certifiée conforme est transmise à l'employeur par la ou le secrétaire du syndicat. L'avis donné par le syndicat prend effet à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement le trentième jour après sa réception.

2-1.03 Lorsque le montant de la cotisation fixée par le syndicat varie en fonction du traitement de l'employée ou de l'employé, tout changement dans la somme à retenir du

traitement de l'employée ou de l'employé prend effet à compter de la date du changement de traitement.

2-1.04 La retenue prévue par la présente section prend effet dès l'entrée en fonction de l'employée ou de l'employé embauché après la signature de la convention.

2-1.05 Dans les quinze (15) jours qui suivent celui où il a effectué la retenue prévue par la présente section, l'employeur transmet au syndicat un chèque correspondant au montant total des retenues syndicales accompagné d'une liste et d'une bande magnétique produite selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur.

Lorsque l'employeur fait défaut de payer dans le délai prévu par l'alinéa précédent, les sommes dues portent intérêt au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du revenu, à compter du trentième jour suivant l'expiration du délai déjà mentionné.

Cette liste et cette bande magnétique indiquent pour chacune des employées et chacun des employés visés ses nom et prénom, son sexe, son numéro d'assurance sociale, son adresse personnelle, l'adresse de son lieu de travail, son état civil, son classement, sa date d'entrée en fonction, son statut d'emploi (temporaire, permanent, occasionnel), sa date de naissance, son ministère, son centre de responsabilité, son traitement et le montant de la retenue individuelle. De plus, la liste et la bande magnétique indiquent s'il s'agit d'une employée ou d'un employé à temps réduit.

2-1.06 Lorsque l'employeur doit, à la suite d'un jugement ou d'une entente avec le syndicat, percevoir des arrérages de cotisation syndicale, il accepte, après consultation du syndicat sur le mode de remboursement, de les percevoir au moyen de retenues sur la paie de l'employée ou de l'employé.

Dans ce cas, l'employeur ne peut être tenu responsable, envers le syndicat, du solde des cotisations qui pourraient être dues par l'employée ou l'employé au moment où cette dernière ou ce dernier quitte son emploi et qui ne peuvent être déduites des sommes dues par l'employeur à l'employée ou à l'employé au moment de son départ.

2-1.07 Le syndicat s'engage à ne pas tenir l'employeur responsable de toute réclamation qui pourrait lui être présentée à la suite de la retenue d'une cotisation syndicale de la paie d'une employée ou d'un employé; le présent article s'applique aussi aux retenues qui pourraient être faites sur le traitement d'une personne qui ne serait pas une employée ou un employé.

Seul le syndicat est autorisé à effectuer un remboursement des cotisations aux personnes visées sur présentation de pièces justificatives.

2-1.08 L'employeur cesse d'effectuer la retenue prévue par la présente section à compter du moment où une employée ou un employé cesse d'être régi par la convention.

Renseignements au syndicat et aux employées et employés

2-1.09 L'employeur fournit au syndicat, tous les mois, la liste des personnes visées aux paragraphes b), c), d) et e) de l'article 1-2.02.

Cette liste, accompagnée d'une bande magnétique produite selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur, indique les nom et prénom, le sexe, le statut d'emploi

(temporaire, permanent, occasionnel), la date de naissance, le numéro d'assurance sociale, le classement, l'état civil, l'adresse du lieu de travail, le ministère et le centre de responsabilité des personnes visées. De plus, la liste et la bande magnétique indiquent si la personne visée ne travaille pas à temps plein.

2-1.10 L'employeur fournit au syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent chaque période de paie une liste accompagnée d'une bande magnétique produite selon les possibilités de l'équipement utilisé par l'employeur, faisant état des variations relatives à l'arrivée ou au départ d'employées ou employés, à leur inclusion dans l'unité de négociation ou à leur exclusion, ainsi que la raison de ces changements.

2-1.11 Pour chaque année civile, l'employeur fournit à l'employée ou à l'employé, aux fins d'impôts, un relevé qui indique la cotisation syndicale prélevée au cours de l'année.

2-1.12 Aux fins des articles 6-8.03 à 6-8.05, l'employeur fournit au syndicat la liste des employées et employés désignés soit comme remplaçante ou remplaçant temporaire d'une administratrice ou d'un administrateur d'État, d'une ou d'un cadre supérieur ou d'une ou d'un cadre intermédiaire, soit pour exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'administratrice ou d'administrateur d'État, d'une ou d'un cadre supérieur ou d'une ou d'un cadre intermédiaire lorsque la durée de la désignation est de plus de quarante-cinq (45) jours consécutifs.

De plus, l'employeur fournit au syndicat la liste des employées et des employés désignés chef d'équipe et ce, deux (2) fois par année.

2-1.13 Le syndicat convient d'assurer le caractère confidentiel des renseignements fournis par l'employeur en vertu de la convention et à ne les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été prévus.

2-2.00 Représentation syndicale

2-2.01 Le syndicat nomme ou élit des employées et employés permanents ou occasionnels à la fonction de déléguée ou de délégué syndical. L'employée ou l'employé occasionnel exerce ses fonctions syndicales seulement pendant les périodes effectivement travaillées.

Toutefois, pour représenter les employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur, le syndicat désigne une déléguée ou un délégué dans chacun des ministères qui ont des employées et employés dans ces délégations. Ces déléguées et délégués sont choisis parmi les employées et employés dont le port d'attache est situé à Québec, à Montréal ou dans une délégation ou un bureau qui compte cinq (5) employées et employés et plus.

2-2.02 Une déléguée ou un délégué syndical peut s'absenter de son travail, pendant un temps raisonnable et sans perte de traitement, si elle ou il a d'abord obtenu la permission de sa ou de son sous-ministre, pour les motifs suivants:

a) assister une employée ou un employé de son unité de travail dans la formulation et la présentation de son grief et l'accompagner, s'il y a lieu, lors de la procédure de règlement des griefs lorsque la présence de l'employée ou de l'employé est requise;

b) accompagner, le cas échéant, une employée ou un employé de son unité de travail conformément aux sections 3-1.00 et 3-2.00, aux articles 4-7.05, 4-7.06, 4-7.07 et au paragraphe c) de l'article 6-1.07.

La permission demandée ne peut être refusée ou retardée sans motif raisonnable. La déléguée ou le délégué doit informer sa ou son sous-ministre de son retour au travail.

2-2.03 La ou le sous-ministre fournit au syndicat une liste des personnes qui la ou le représentent aux fins de la procédure de règlement des griefs et elle ou il informe le syndicat de toute modification à cette liste.

Cette liste doit indiquer le nom de ces personnes, leur ministère, leur fonction, leur champ d'action et l'adresse de leur port d'attache.

2-2.04 Le syndicat fournit à l'employeur le nom des déléguées et délégués syndicaux avec indication de leur unité de travail respective. Le syndicat informe la Direction des relations professionnelles du Conseil du trésor de toute modification à cette liste.

L'unité de travail constitue le champ d'action de la déléguée ou du délégué syndical et correspond autant que possible, dans les structures administratives de l'organisation de l'employeur, aux lieux de travail des employées et employés représentés et aux unités administratives.

2-2.05 Sauf pour les employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur et sous réserve de l'article 2-2.01, la déléguée ou le délégué syndical doit faire partie du groupe d'employées et employés compris dans son unité de travail.

2-2.06 Aux fins de la section 9-1.00, le syndicat constitue un comité de griefs formé de trois (3) membres au maximum qui doivent être des employées et employés permanents ou occasionnels. Une ou un des membres du comité doit obligatoirement être une ou un des agents désignés en vertu du paragraphe b) de l'article 2-3.09.

2-3.00 Permis d'absence pour activités mixtes, activités syndicales et activités connexes

2-3.01 Une employée ou un employé peut, conformément à la présente section, obtenir un congé d'une durée raisonnable pour:

a) assister aux réunions d'un comité mixte formé de représentantes et représentants désignés par l'employeur et par le syndicat ou pour effectuer un travail requis par ce comité pourvu qu'elle ou qu'il en soit membre;

b) préparer ou présenter son propre grief, participer à la rencontre prévue par la procédure de règlement des griefs, agir à titre de déléguée ou de délégué syndical ou agir à titre de témoin, si nécessaire, lors de la procédure de règlement des griefs;

c) assister aux rencontres du comité de griefs du syndicat, si elle ou il en est membre, avec la ou le sous-ministre;

d) assister à une séance d'arbitrage, soit comme partie en cause, soit à titre de déléguée ou de délégué syndical, soit à titre de témoin syndical, soit à titre de représentante ou de représentant spécialement désigné dans le cas d'un grief de groupe;

e) assister à titre de membre à une réunion de l'un des organismes syndicaux suivants: le conseil syndical, ses comités et ses conseils, la commission de surveillance et le comité exécutif du syndicat;

assister à titre de déléguée ou de délégué aux réunions ou aux comités des organes de la centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié ou associé;

f) assister à un congrès ou à un colloque syndical si elle ou il est désigné délégué officiel du syndicat;

g) assister à des cours d'éducation syndicale ou à une réunion de l'assemblée des déléguées et délégués syndicaux. La durée totale de l'absence pour ces activités n'excède pas cinq (5) jours par année financière (du 1er avril au 31 mars de l'année suivante).

2-3.02 Une employée ou un employé qui désire obtenir un congé pour les motifs prévus par les paragraphes a), b), c) et d) de l'article 2-3.01 doit en faire la demande à sa ou à son sous-ministre à l'aide du formulaire prévu à cette fin.

2-3.03 Le congé pour les motifs prévus par les pararagraphes e), f) et g) de l'article 2-3.01 n'est autorisé que si toutes les conditions suivantes sont respectées:

a) la demande, faite à la ou au sous-ministre à l'aide du formulaire prévu à cette fin, est présentée à la supérieure ou au supérieur immédiat trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence. Toutefois, dans les cas de réunions du conseil syndical et de ses comités et de ses conseils, de la commission de surveillance et du comité exécutif, la demande ne peut être refusée pour la seule raison que le délai mentionné ci-dessus n'a pas été respecté; la demande doit cependant être faite avant la date du début de l'absence;

b) la demande doit contenir tous les renseignements demandés sur le formulaire sauf la partie A «lieu de convocation» et la partie B «à titre de» du formulaire qui n'ont pas à être remplies par le syndicat et par l'employée ou l'employé;

c) la demande doit être signée par l'employée ou l'employé et par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat attestant que l'employée ou l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande;

d) la présence de l'employée ou de l'employé au travail n'est pas, dans l'opinion de la ou du sous-ministre, essentielle à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont elle ou il fait partie.

2-3.04 Toute modification au formulaire de permis d'absence pour activités syndicales doit faire l'objet d'une entente entre les parties lorsque ces modifications concernent la présente unité de négociation.

2-3.05 La ou le sous-ministre peut libérer une employée ou un employé de certaines de ses activités professionnelles ou l'affecter à un autre emploi pour la durée complète de son mandat si la fréquence des absences de l'employée ou de l'employé pour les motifs prévus par les paragraphes c), e) et f) de l'article 2-3.01 nuit sérieusement à la bonne marche du service ou de l'unité administrative dont elle ou il fait partie.

Cependant, lorsque cette situation ne prévaut plus, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

2-3.06 Les absences prévues par les paragraphes a), b) et c) de l'article 2-3.01 n'entraînent pas de perte de traitement ou de congés hebdomadaires. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas aux employées et employés libérés en vertu du paragraphe a) de l'article 2-3.09.

2-3.07 Dans le cas d'une absence permise pour des motifs prévus par les paragraphes d), e), f) et g) de l'article 2-3.0l, le traitement et les avantages sociaux sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de cette employée ou de cet employé pour la durée de l'absence, sous réserve de l'article 9-2.09.

2-3.08 Le remboursement prévu par l'article 2-3.07, par le paragraphe a) de l'article 2-3.09 et par l'article 1-4.04 est effectué dans les trente (30) jours suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel indiquant le nom des employées et employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.

À défaut de paiement par le syndicat dans le délai prévu ci-dessus, les sommes payables suivant les dispositions de l'article 2-3.07, du paragraphe a) de l'article 2-3.09 et de l'article 1-4.04 portent intérêt au taux fixé par règlement en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du revenu, et ce, à compter du quarante-cinquième jour suivant l'envoi au syndicat par l'employeur d'un état de compte mensuel.

2-3.09 Sur demande écrite du syndicat faite au moins quinze (15) jours à l'avance, l'employeur libère pour la durée de leur mandat, au plus quatorze (14) employées et employés permanents désignés par le syndicat, aux fins et aux conditions qui suivent:

a) onze (11) employées ou employés pour agir à titre d'agentes ou d'agents syndicaux; le traitement et les avantages sociaux des employées et employés sont maintenus, à la condition que le syndicat rembourse à l'employeur une somme égale au traitement brut de l'employée ou de l'employé;

b) trois (3) employées ou employés pour agir à titre d'agentes ou d'agents de griefs aux fins du chapitre 9-0.00 de la convention; le traitement et les avantages sociaux de ces employées et employés sont maintenus.

L'employée ou l'employé visé à l'alinéa précédent qui doit réintégrer son emploi avise l'employeur au moins quinze (15) jours avant son retour.

À l'expiration des congés prévus par les paragraphes a) et b) ci-dessus, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

2-3.10 Aux fins de la présente section, le syndicat fournit à l'employeur, sans délai, les documents suivants signés par son secrétaire:

a) la liste des membres de son conseil syndical, du comité exécutif et des autres comités et conseils du syndicat;

b) la liste des membres de sa commission de surveillance;

c) la liste de ses déléguées et délégués à la centrale syndicale à laquelle le syndicat est affilié ou associé;

d) la liste de ses déléguées et délégués aux congrès syndicaux;

e) la liste des employées et employés visés à l'article 2-3.09.

Le syndicat informe également l'employeur de toute modification à ces listes.

2-3.11 Dans le cas des déléguées et délégués syndicaux représentant des employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur:

a) le congé est limité à leurs absences à l'intérieur du territoire du Québec s'il s'agit d'une déléguée ou d'un délégué dont le port d'attache est au Québec;

b) le congé est limité au port d'attache s'il s'agit d'une ou d'un délégué en poste dans une délégation ou un bureau du Québec à l'extérieur.

2-3.12 Sauf dans le cas d'une séance d'arbitrage, le permis d'absence des employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur est limité au port d'attache.

2-4.00 Réunions syndicales

2-4.01 À la demande d'une représentante ou d'un représentant autorisé du syndicat, la ou le sous-ministre peut autoriser le syndicat à tenir, dans un local désigné, une réunion de ses membres sur les lieux de travail.

2-4.02 Le syndicat s'engage à acquitter dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture à cet effet, les frais additionnels d'entretien, de surveillance ou de réparation qu'entraîne l'usage des locaux de l'employeur.

2-4.03 La ou le sous-ministre fait en sorte qu'une déléguée ou qu'un délégué syndical qui doit rencontrer une employée ou un employé puisse avoir un endroit privé pour le faire.

2-5.00 Transmission de documents

2-5.01 L'employeur transmet au syndicat une copie de toute directive destinée aux ministères concernant l'application de la convention et qui émane du Conseil du trésor. La ou le sous-ministre transmet également la liste de ses représentantes et représentants aux fins de la convention et une copie de tout document d'ordre général relatif à celle-ci et émis par le service du personnel d'un ministère à l'intention de ses employées et employés.

L'employeur transmet une copie de toute directive ou de tout règlement concernant les conditions de travail prévues par la convention.

Il transmet aussi, sur demande, une copie de toute directive ou de tout règlement concernant les conditions de travail des employées et employés.

2-5.02 Tous les documents de nature personnelle émanant des services du personnel ou de la comptabilité de chaque ministère sont acheminés aux employées et employés sous enveloppe scellée.

2-5.03 La ou le sous-ministre remet un exemplaire de la convention à chaque employée et employé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention et par la suite à toute nouvelle employée ou tout nouvel employé au moment de son entrée en fonction. Il en est de même de toute modification à la convention sauf celle résultant de l'application de la section 3-5.00 qui n'est remise qu'aux employées et employés visés.

De plus, la ou le sous-ministre remet à chaque nouvelle employée ou nouvel employé un tiré à part de la Directive de classification concernant son corps d'emploi, de la Directive concernant l'évaluation des emplois de niveau de complexité supérieur de la catégorie du personnel professionnel, du Règlement sur le classement des fonctionnaires, de la Directive concernant les normes de détermination du taux de traitement de certains fonctionnaires, de la Directive sur la progression salariale du personnel professionnel de la fonction publique, du Règlement sur les normes d'éthique, de discipline et le relevé provisoire des fonctions dans la fonction publique ainsi que tout dépliant explicatif relatif au régime de retraite et aux régimes d'assurances.

La ou le sous-ministre rend disponible aux employées et employés le Règlement sur le classement des fonctionnaires.

Les modifications apportées aux documents cités au présent article sont transmises aux employées et employés visés.

2-5.04 L'employée ou l'employé reçoit un avis de chaque modification à son traitement ou à son classement.

2-6.00 Droit d'affichage

2-6.01 L'employeur s'engage à installer à des endroits appropriés dans les édifices qu'il occupe, un tableau d'affichage à l'usage exclusif des syndicats.

2-6.02 Le syndicat, par une représentante ou un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux installés par l'employeur:

a) les avis de convocation d'une assemblée du syndicat signés par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat;

b) les ordres du jour des comités prévus par la section 3-4.00 de la convention ainsi que les comptes rendus signés par les parties;

c) tout autre document de nature syndicale signé par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat à la condition qu'une copie soit remise à la ou au sous-ministre.

2-6.03 Le syndicat peut remettre aux employées et employés, à leur sortie du travail, tout document de nature syndicale.

CHAPITRE 3-0.00
PRATIQUES ADMINISTRATIVES ET PARTICIPATION

3-1.00 Mesures administratives

Consultation du dossier personnel

3-1.01 Une employée ou un employé peut obtenir des renseignements concernant son dossier personnel si elle ou il en fait la demande au service du personnel.

Elle ou il reçoit une copie de tout document préjudiciable versé à son dossier.

L'employée ou l'employé peut également consulter son dossier s'il est sur place, et ce, en présence de la ou du sous-ministre. Elle ou il peut se faire accompagner, si elle ou il le désire, de sa déléguée ou de son délégué syndical lors de la consultation de son dossier.

Si une employée ou un employé désire consulter son dossier et que celui-ci n'est pas conservé à son lieu de travail, la ou le sous-ministre doit prendre les mesures nécessaires pour que ce dossier ou une copie de celui-ci lui soit accessible. Sous réserve de l'article 6-5.04, l'employée ou l'employé peut joindre sa version à un document apparaissant à son dossier.
Lorsque l'employée ou l'employé consulte son dossier, elle ou il peut obtenir une copie d'un document en faisant partie.

Définition de l'avertissement

3-1.02 Aux fins de la convention, l'avertissement est une déclaration par laquelle la ou le sous-ministre attire l'attention d'une employée ou d'un employé sur ses obligations.

Aucun avertissement écrit au dossier d'une employée ou d'un employé ne lui est opposable s'il n'a pas été suivi, dans les douze (12) mois suivants, d'une réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, cet avertissement et les documents s'y référant sont retirés de son dossier.

Relevé provisoire

3-1.03 Dans le cas présumé d'une faute grave d'une employée ou d'un employé ou dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide aux fins d'écarter provisoirement une employée ou un employé de l'exécution de ses fonctions et de permettre à l'autorité compétente de prendre une décision appropriée, la ou le sous-ministre peut la ou le relever provisoirement de ses fonctions. Cette décision est considérée comme une mesure administrative et non disciplinaire.

3-1.04 Un écrit constatant cette décision doit être transmis à l'employée ou à l'employé dans un délai de deux (2) jours ouvrables. L'employée ou l'employé continue de recevoir son taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire ainsi que son allocation de disparités régionales et ce, si dans ces deux (2) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

3-1.05 Sauf dans les cas faisant l'objet d'une poursuite judiciaire, une employée ou un employé ne peut pas être relevé provisoirement de ses fonctions pour une période excédant trente (30) jours. Seule la durée du relevé provisoire excédant trente (30) jours peut être contestée par grief.

La ou le sous-ministre retire du dossier personnel de l'employée ou de l'employé tout document relatif au relevé provisoire lorsque celui-ci prend fin s'il n'a été suivi d'aucune mesure disciplinaire.

3-1.06 La ou le sous-ministre peut utiliser provisoirement l'employée ou l'employé visé à l'article 3-1.03 à d'autres emplois de la fonction publique, compris autant que possible dans l'unité de négociation.

Reclassement

3-1.07 L'employée ou l'employé peut demander son reclassement à un corps d'emploi ayant des conditions d'admission de même niveau que celles du corps d'emploi auquel elle ou il appartient.

Elle ou il adresse sa demande à sa ou à son sous-ministre qui, s'il y a un emploi vacant, la transmet à l'Office des ressources humaines en vue d'une déclaration d'aptitudes.

L'employée ou l'employé peut notamment demander son reclassement lorsqu'en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, sa lésion est consolidée.

Réorientation professionnelle

3-1.08 La réorientation professionnelle est une mesure administrative par laquelle une employée ou un employé se voit attribuer à sa demande un classement inférieur. La réorientation professionnelle n'est pas possible à l'intérieur de la classification du personnel professionnel.

3-1.09 Lorsqu'une employée ou un employé ne peut plus, pour cause d'invalidité, exercer les attributions de son corps d'emploi, elle ou il peut demander à sa ou à son sous-ministre sa réorientation professionnelle:

a) soit au cours de la période de versement des prestations d'assurance-traitement;

b) soit à l'expiration de la période de versement des prestations d'assurance-traitement.

Lorsqu'en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'employée ou l'employé est incapable d'exercer les attributions de son corps d'emploi, en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur, elle ou il peut demander à sa ou à son sous-ministre sa réorientation professionnelle au cours de la période prévue par l'article 8-1.29 et ce, si sa lésion professionnelle est consolidée.

Dans sa demande, l'employée ou l'employé doit indiquer le corps d'emploi qu'elle ou qu'il envisage.

3-1.10 Compte tenu des emplois vacants dans le ministère et des exigences reliées à l'emploi visé, la ou le sous-ministre donne suite à la demande de l'employée ou de l'employé et l'informe de son nouveau classement au moyen d'un avis écrit dont une copie est adressée au syndicat.

La transmission au syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu par le présent article ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employée ou l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

3-1.11 Le taux de traitement de l'employée ou de l'employé dans ce cas ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employée ou l'employé avait droit avant sa réorientation professionnelle pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu pour son nouveau corps d'emploi.

3-1.12 Aux fins de l'article 3-1.09, l'employée ou l'employé doit subir un examen médical. Cet examen doit:

a) être fait par la ou le médecin choisi par les parties dans les trente (30) jours suivant la demande de l'employée ou de l'employé;

b) attester que l'état de santé de l'employée ou de l'employé lui permet d'accomplir les tâches correspondant à son nouveau classement.

Rétrogradation

3-1.13 La rétrogradation est une mesure par laquelle une employée ou un employé se voit attribuer un classement inférieur. La rétrogradation n'est pas possible à l'intérieur de la classification du personnel professionnel.

La rétrogradation ne constitue en aucune façon une mesure disciplinaire et ne peut en conséquence être utilisée comme sanction à une employée ou à un employé dont le rendement pourrait être jugé insatisfaisant.

3-1.14 La ou le sous-ministre peut prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation d'une employée ou d'un employé lorsque celle-ci ou celui-ci ne peut plus exercer les attributions de son corps d'emploi:

a) soit pour cause d'invalidité, sous réserve des sections 8-1.00 et 8-2.00;

b) soit pour cause d'incompétence, soit pour cause de la perte d'un droit qui la ou le rend inhabile à exercer ses attributions.

Le cas échéant, la ou le sous-ministre doit en prévenir l'employée ou l'employé par la remise ou l'expédition sous pli recommandé d'un avis écrit, avec copie au syndicat, lui indiquant les motifs de sa décision, ainsi que le(s) nouveau(x) classement(s) et emploi(s) envisagé(s) par le ministère.

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.13 à 3-1.17.

La transmission au syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu par le présent article ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employée ou l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

3-1.15 Si elle ou il veut contester le bien-fondé des motifs donnés par la ou le sous-ministre, l'employée ou l'employé doit soumettre son grief, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de l'avis de la ou du sous-ministre.

Si l'employée ou l'employé n'exerce pas son droit de grief, la ou le sous-ministre rétrograde l'employée ou l'employé. La rétrogradation ne peut être rétroactive.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si l'employée ou l'employé exerce son droit de recours et si son grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

3-1.16 S'il y a arbitrage, l'arbitre fait droit au grief ou le rejette.

Si l'arbitre fait droit au grief, la décision de la ou du sous-ministre de prendre les mesures nécessaires en vue de la rétrogradation de l'employée ou de l'employé devient nulle et sans effet.

Si l'arbitre rejette le grief, la ou le sous-ministre rétrograde l'employée ou l'employé. La rétrogradation ne peut être rétroactive.

3-1.17 Le taux de traitement de l'employée ou de l'employé est établi de la façon suivante:

a) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'invalidité, le taux de traitement ne doit pas être inférieur à celui auquel l'employée ou l'employé avait droit avant sa rétrogradation pourvu que son taux de traitement antérieur ne dépasse pas le taux maximum prévu pour le nouveau corps d'emploi auquel elle ou il est rétrogradé;

b) dans le cas d'une rétrogradation pour cause d'incompétence ou de la perte d'un droit qui rend l'employée ou l'employé inhabile à exercer les attributions de son corps d'emploi, le taux de traitement doit être conforme au nouveau classement de l'employée ou de l'employé.

Congédiement administratif

3-1.18 La ou le sous-ministre peut congédier une employée ou un employé:

a) soit pour incompétence dans l'exercice de ses fonctions;

b) soit pour incapacité d'exercer ses fonctions c'est-à-dire pour invalidité, sous réserve des sections 8-1.00 et 8-2.00 ou pour la perte d'un droit.

Le congédiement administratif ne peut être utilisé à l'encontre d'une employée ou d'un employé dont le rendement est jugé insatisfaisant, sauf si le rendement insatisfaisant résulte de son incompétence ou de son incapacité.

Ce congédiement est une mesure administrative; il se fait au moyen d'un avis écrit, avec copie au syndicat. Cet avis doit indiquer les motifs de la décision.

L'avis prévu par le présent article doit être accompagné d'une copie des articles 3-1.18 à 3-1.20.

La transmission au syndicat de l'avis est faite dans le délai imparti pour la formulation du grief à cet effet. Le défaut de transmettre au syndicat l'avis prévu par le présent article ne peut être invoqué devant un arbitre si l'employée ou l'employé a formulé son grief dans le délai imparti.

Le congédiement administratif n'est possible que dans le cas où il ne peut y avoir de rétrogradation.

3-1.19 L'employée ou l'employé visé à l'article 3-1.18 peut soumettre son grief, dans les trente (30) jours suivant l'expédition de son avis de congédiement pour contester le bien-fondé des motifs donnés par la ou le sous-ministre.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'avis écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage. Si le grief est inscrit à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

3-1.20 L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

3-2.00 Mesures disciplinaires

3-2.01 Toute mesure disciplinaire prise contre une employée ou un employé peut faire l'objet d'un grief de sa part.

3-2.02 Dans les cas de réprimande, de suspension ou de congédiement, la ou le sous-ministre doit informer l'employée ou l'employé par écrit de la mesure disciplinaire qui lui est imposée en indiquant les motifs de cette sanction et en lui signifiant qu'elle ou qu'il avisera le syndicat de la mesure disciplinaire à moins que, dans un délai de cinq (5) jours, l'employée ou l'employé ne s'y oppose. Seuls les faits se rapportant aux motifs en question peuvent servir de preuve à l'occasion d'un arbitrage.

Le fait que le syndicat ne reçoive pas l'avis prévu par l'alinéa précédent ne peut être invoqué devant une ou un arbitre.

3-2.03 Tout grief de suspension ou de congédiement peut être réglé selon la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:

a) soit en maintenant la décision de la ou du sous-ministre;

b) soit en convertissant un congédiement en une suspension ou en une réprimande;

c) soit en réduisant la période de suspension ou en convertissant la suspension en une réprimande;

d) soit en réinstallant l'employée ou l'employé dans ses fonctions avec tous ses droits et en lui remboursant la perte subie à la suite de la suspension ou du congédiement, comprenant son taux de traitement et le cas échéant, la somme forfaitaire, son supplément de traitement prévu par les articles 4-1.04 et 10-3.15, son allocation de disparités régionales ainsi qu'une prime prévue par le chapitre 7-0.00 et ce, si dans ces quatre (4) derniers cas, les conditions y donnant droit sont maintenues.

Le remboursement est effectué en déduisant de ces sommes les revenus de l'employée ou de l'employé résultant d'une activité, d'une prestation ou d'une indemnité compensatrice à cette suspension ou à ce congédiement.

3-2.04 Aucune réprimande inscrite au dossier d'une employée ou d'un employé ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, dans les douze (12) mois suivants, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement. De plus, cette réprimande et les documents s'y référant sont retirés de son dossier.

3-2.05 Toute mesure disciplinaire annulée à la suite d'une décision de l'employeur ou d'une ou d'un arbitre doit être retirée du dossier de l'employée ou de l'employé sous réserve des paragraphes b) et c) de l'article 3-2.03.

La ou le sous-ministre verse au dossier de l'employée ou de l'employé une copie de la sentence arbitrale modifiant une mesure disciplinaire.

3-2.06 L'employée ou l'employé convoqué à une rencontre préalable relative à sa suspension ou à son congédiement peut exiger la présence de sa déléguée ou de son délégué syndical.

3-3.00 Langue de travail, pratique et responsabilité professionnelles

Langue de travail

3-3.01 Aucune employée ou aucun employé n'est tenu d'utiliser une langue autre que le français aux fins de communication interne.

3-3.02 L'employée ou l'employé doit utiliser la ou les autres langues qu'elle ou qu'il connaît aux fins de communication externe selon les besoins du service et conformément à la loi.

3-3.03 Des cours de perfectionnement sont organisés par l'employeur à l'intention des employées et des employés qui sont dans l'impossibilité d'utiliser la langue française dans leurs communications orales ou écrites; ces cours sont aux frais de l'employeur.

Pratique et responsabilité professionnelles

3-3.04 L'employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle de ses employées et employés.

La ou le sous-ministre attribue à l'employée ou à l'employé de façon principale et habituelle des tâches correspondant aux attributions caractéristiques de son corps d'emploi sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire.

La ou le sous-ministre précise par écrit à l'employée ou à l'employé les mandats importants concernant des travaux dont la durée excède six (6) mois.

3-3.05 La ou le sous-ministre prend les mesures appropriées pour informer les employées et les employés des orientations et des politiques du ministère qui sont utiles à leur travail. De plus, elle ou il rend accessible aux employées et employés les textes de loi et les directives d'usage nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

La ou le sous-ministre fournit à ses employées et employés un lieu de travail compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui leur sont confiées. Lorsque les circonstances le justifient, la ou le sous-ministre peut permettre à une employée ou à un employé d'exercer ses tâches dans un autre lieu ou dans un local fermé.

3-3.06 Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des employées et employés, les parties s'engagent à ne laisser intervenir aucune influence contraire aux règles de l'art ainsi qu'aux principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.

3-3.07 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par l'employée ou l'employé ou par quelqu'une ou quelqu'un sous sa direction est signé par elle ou lui et elle ou il peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de l'employeur. Le droit de signature de l'employée ou de l'employé ne s'applique pas à un document par lequel le gouvernement rend publique une orientation ou une politique.

Le nom de l'auteure ou de l'auteur, ses titres professionnel et universitaire, la corporation professionnelle ainsi que l'unité administrative auxquelles elle ou il appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel ou technique signé par l'employée ou l'employé si l'employeur le publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie. Les mêmes informations apparaissent sur tout document présentant l'employée ou l'employé.

3-3.08 Malgré l'article 3-3.07, aucune employée ou aucun employé n'est tenu ni de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut approuver, ni de modifier un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ou qu'il a signé et qu'elle ou qu'il croit exact, au point de vue professionnel. Elle ou il peut retirer sa signature si le document est modifié.

3-3.09 Il est interdit à l'employeur de faire figurer le nom de l'employée ou de l'employé sur un document d'ordre professionnel ou technique non signé par cette employée ou cet employé s'il le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit.

3-3.10 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une employée ou à un employé qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'en toute conscience professionnelle elle ou il ne peut approuver.

3-4.00 Comités de relations professionnelles

Comité des relations professionnelles

3-4.01 Les parties forment un comité consultatif, désigné sous le nom de Comité des relations professionnelles.

Ce comité est constitué d'au plus cinq (5) représentantes et représentants de chacune des parties.

3-4.02 Le comité des relations professionnelles a pour rôle:

a) d'établir les moyens de communication entre l'employeur, ses organismes administratifs et le syndicat;

b) de contribuer à la solution des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle touchant plusieurs ministères;

c) de contribuer à la solution des problèmes qui lui sont soumis par un comité ministériel des relations professionnelles, le syndicat ou l'employeur et de formuler des recommandations appropriées;

d) de faire des recommandations à l'employeur sur un projet de règlement ou de directive touchant les employées et employés;

e) de discuter des problèmes d'application de la directive concernant les contrats conclus avec les individus (C.T. 169193).

3-4.03 Le comité des relations professionnelles doit en outre établir des règles pour l'établissement de relations ordonnées avec les comités ministériels des relations professionnelles.

Comité ministériel des relations professionnelles

3-4.04 Un comité consultatif, désigné sous le nom de Comité ministériel des relations professionnelles, est formé dans tout ministère dont les effectifs autorisés comprennent au moins dix (10) employées et employés.

Ce comité est constitué d'au plus:

a) trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties pour un personnel de dix (10) à deux cents (200) employées et employés;

b) cinq (5) représentantes ou représentants de chacune des parties pour un personnel de deux cents (200) employées et employés et plus.

3-4.05 Les comités ministériels des relations professionnelles ont pour rôle:

a) de contribuer au règlement des problèmes de relations du travail et de nature professionnelle entre le ministère et ses employées et employés;

b) de saisir le comité des relations professionnelles des problèmes touchant plusieurs ministères;

c) de discuter des problèmes d'application du chapitre 5-0.00;

d) de discuter des problèmes résultant de l'introduction de changements technologiques;

e) de discuter de questions reliées au milieu de travail des employées et employés, dont celle des garderies;

f) de discuter des problèmes d'application, au sein du ministère, de la directive concernant l'évaluation des emplois de niveau de complexité supérieur de la catégorie du personnel professionnel;

g) de discuter de l'application des articles qui suivent et ce, en conformité avec les dispositions déjà existantes de la convention:

- 1-4.03
- 1-5.02
- 1-6.06 et 1-6.07
- 1-7.04
- 3-3.05 (1er alinéa)
- 3-5.01
- 4-1.02 e) et 4-1.06
- 6-7.04 et 6-7.07
- 10-5.04

et d'autres sujets sur lesquels la ou le sous-ministre doit informer le syndicat.

Dispositions diverses

3-4.06 Les membres des comités prévus par la présente section sont nommés dans les deux (2) mois qui suivent la signature de la convention.

3-4.07 Les comités prévus par la présente section se réunissent une (1) fois par mois, ou plus souvent au besoin, sur demande écrite de l'une des parties.

3-4.08 Les comités prévus par la présente section doivent adopter des règles de procédure pour leur bon fonctionnement et pour leur régie interne notamment quant aux libérations des membres d'un comité ministériel des relations professionnelles en application du paragraphe a) de l'article 2-3.01 de la convention.

Chacune des réunions de ces comités doit faire l'objet d'un ordre du jour et d'un compte rendu dont une copie est transmise au syndicat.

3-4.09 Avant la réunion de ces comités, l'employeur fournit aux membres l'information disponible qui peut être utile à la discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour.

3-4.10 La ou le sous-ministre s'engage par l'entremise du comité ministériel des relations professionnelles à informer le syndicat des changements au plan d'organisation qui ont pour effet de modifier substantiellement la description d'emploi des employées et employés.

3-5.00 Aménagements ministériels

3-5.01 Sans restreindre le pouvoir général des parties de modifier la convention et pour tenir compte de besoins particuliers d'un ministère ou de ses employées et employés, les matières énumérées dans la liste ci-dessous peuvent être discutées au comité ministériel des relations professionnelles et, en tout temps, être modifiées et aménagées par les représentantes et représentants des parties désignés à cette fin, constituant ainsi une ou plusieurs modifications à la convention. Ces modifications sont signées par les parties. Les discussions sur ces modifications ne peuvent donner lieu à un différend au sens du Code du travail.

Un aménagement convenu est sans effet dans la mesure où il modifie la présente convention collective sur des matières non énumérées dans la liste ci-dessous.

La liste de matières pouvant faire l'objet d'aménagements ministériels est la suivante:

a) mouvements du personnel ministériel;

b) développement des ressources humaines: gestion ministérielle des programmes;

c) durée du travail: aménagement des heures et de la semaine de travail, comprenant la possibilité d'horaires particuliers ou comprimés, notamment à cause de responsabilités parentales;

d) congés sans traitement: octroi du congé et des modalités entourant la prise du congé;

e) vacances annuelles sauf le nombre de jours et la rémunération;

f) jours fériés et chômés sauf le nombre de jours et la rémunération;

g) heures supplémentaires sauf le nombre d'heures et la rémunération;

h) l'annexe I concernant les régimes spéciaux d'horaire de travail.

3-5.02 Aux fins de chaque négociation d'aménagements ministériels, la ou le sous-ministre et le syndicat peuvent convenir du régime de libération syndicale applicable.

3-6.00 Sous-traitance

3-6.01 Il appartient à la ou au sous-ministre de définir les modes d'opération de son organisation et les modalités afférentes à l'utilisation optimale de ses ressources.

3-6.02 Lorsque la ou le sous-ministre envisage d'apporter des modifications à son organisation et que cette décision aurait pour effet de confier certaines activités à un tiers, elle ou il avise le syndicat de ses intentions dans un délai raisonnable pour lui permettre de formuler ses recommandations quant à la meilleure utilisation des employées et employés susceptibles d'être affectés par cette décision. Elle ou il fournit au comité ministériel des relations professionnelles les renseignements concernant la nature des contrats visés.

CHAPITRE 4-0.00
AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4-1.00 Durée du travail

Horaire de travail

4-1.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement.

La journée normale de travail est de (7) sept heures et est interrompue par une période de repas.

4-1.02 Sous réserve des horaires spéciaux prévus par l'annexe I,

a) l'horaire est déterminé par la ou le sous-ministre selon les besoins du service et se situe entre huit heures (8 h 00) et dix-sept heures trente (17 h 30).

Pour la période du 1er juin au 31 août, l'horaire de travail se situe entre huit (8 h 00) heures et dix-sept heures (17 h 00);

b) la période de repas est d'une durée d'une (1) heure, ou d'une heure et demie (1 h 30); cette durée est établie par entente entre la ou le sous-ministre et les représentantes et les représentants du syndicat. Les régimes actuels, quant à la durée du repas, sont maintenus jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne;

c) les moments de la prise des deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, pour l'employée ou l'employé dont la durée quotidienne de travail est de sept (7) heures ou plus, sont établis après entente entre la ou le sous-ministre et les représentantes et les représentants du syndicat. Les régimes actuels quant aux moments de la prise de ces périodes de repos sont maintenus jusqu'à ce qu'une nouvelle entente intervienne;

d) l'horaire des repas est déterminé par la ou le sous-ministre à l'intérieur de la période comprise entre onze heures et trente (11 h 30) et quatorze heures (14 h 00);

e) toute modification à l'intérieur des horaires ou des périodes prévus par les paragraphes a) et d) ci-dessus doit faire l'objet d'une consultation au comité ministériel des relations professionnelles. Une telle modification peut aussi être faite en application de la section 3-5.00.

4-1.03 Malgré ce qui précède, les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas:

a) la semaine normale de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement dans le cas de l'employée ou de l'employé qui, en raison de la nature de son travail, fixe elle-même ou lui-même son horaire quotidien lequel, à toutes fins utiles, ne peut être contrôlé efficacement par la ou le sous-ministre;

b) la semaine normale de travail de l'employée ou de l'employé travaillant aux études préliminaires et aux relevés techniques dans les régions où s'applique une allocation d'isolement prévue par la section 7-7.00 est répartie sur six (6) jours consécutifs du lundi au samedi inclusivement;

c) la semaine normale de travail des employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur est répartie selon les besoins du service.

4-1.04 Un horaire spécial de travail peut être établi par la ou le sous-ministre lorsque l'horaire de l'employée ou de l'employé doit correspondre à celui de personnes dont la semaine normale de travail excède trente-cinq (35) heures. Dans ce cas, tout travail effectué par l'employée ou l'employé en sus de trente-cinq (35) heures par semaine est payé au taux horaire prévu par l'article 7-2.07.

4-1.05 Dans le cas d'une employée ou d'un employé à temps réduit, les heures additionnelles à celles prévues par son horaire et effectuées à la demande expresse de la ou du sous-ministre sont considérées comme des heures normales. Ces heures sont compensées par un congé d'une durée équivalente ou payées selon le choix de l'employée ou de l'employé au taux horaire prévu par l'article 7-2.07. Ce congé est accordé à un moment qui convient à l'employée ou à l'employé et à sa ou à son sous-ministre.

4-1.06 Lorsque la ou le sous-ministre désire implanter un régime d'horaire variable ou que soixante-dix pour cent (70 %) ou plus des employées et employés d'un secteur de travail le désire également, une demande doit être soumise au comité des relations professionnelles du ministère.

Le comité étudie la requête en fonction des conditions suivantes:

a) la modification à l'horaire de travail ne nuit pas à l'efficacité du service;

b) soixante-dix pour cent (70 %) ou plus des employées et employés du secteur de travail est en faveur d'une telle modification;

c) les règles concernant l'application d'horaires variables sont acceptées par les parties. Ces règles doivent comporter les éléments suivants:

— les plages fixes sont d'une durée maximale de deux (2) heures;

— le mode de contrôle du temps consiste en l'enregistrement quotidien de l'heure exacte de chaque entrée et sortie sur un registre que l'employée ou l'employé conserve, signe et remet à sa supérieure ou à son supérieur à la fin de chaque période de référence.

Si la recommandation du comité est acceptée par la ou le sous-ministre, le changement du régime entre en vigueur à la date convenue par le comité ministériel des relations professionnelles.

Pour mettre fin à ce régime, la ou le sous-ministre avise le syndicat et les employées et employés visés quinze (15) jours à l'avance; il en est de même pour le syndicat lorsque cinquante et un pour cent (51 %) du personnel visé désire se soustraire du régime.

Présence au travail

4-1.07 L'employée ou l'employé dont la majeure partie du travail est exécutée au bureau doit, deux (2) fois par jour (à son arrivée le matin et à son départ l'après-midi), signer le registre quotidien de présence mis à sa disposition par sa supérieure ou son supérieur immédiat.

4-1.08 L'employée ou l'employé dont la majeure partie du travail est exécutée à l'extérieur doit remplir le rapport mensuel de présence prévu à cet effet.

4-2.00 Heures supplémentaires

4-2.01 Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures de travail effectuées à la demande expresse de la ou du sous-ministre:

a) un jour férié;

b) le samedi et le dimanche ou du lundi au vendredi inclusivement à compter du début de la première heure de travail qui suit sa journée normale de travail ou les heures de travail effectuées avant le début de sa journée normale de travail pour l'employée ou l'employé dont l'horaire normal est défini aux articles 4-1.01 et 4-1.02 de la convention;

c) le samedi, le dimanche, et en sus de trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine, pour l'employée ou l'employé dont la semaine normale de travail est définie au paragraphe a) de l'article 4-1.03, à la condition qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée ci-dessus, elle ou il fasse attester ses heures supplémentaires par sa supérieure ou son supérieur immédiat;

d) le dimanche, et en sus de trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine pour l'employée ou l'employé dont la semaine normale de travail est définie au paragraphe b) de l'article 4-1.03, à la condition qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée ci-dessus, elle ou il fasse attester ses heures supplémentaires par sa supérieure ou son supérieur immédiat;

e) en sus de trente-cinq (35) heures de travail au cours d'une même semaine pour l'employée ou l'employé dont la semaine normale de travail est définie au paragraphe c) de l'article 4-1.03, à la condition qu'en plus de l'autorisation expresse mentionnée ci-dessus, elle ou il fasse attester ses heures supplémentaires par sa supérieure ou son supérieur immédiat;

f) en sus de sa journée normale de travail et lors de congés hebdomadaires pour l'employée ou l'employé dont l'horaire de travail est établi en vertu de l'article 4-1.04 ou de l'article 10-3.15;

g) à compter du début de la première heure de travail qui suit sa journée normale de travail et lors de congés hebdomadaires pour l'employée ou l'employé assujetti à l'horaire spécial prévu par l'Annexe I;

h) en sus de sept (7) heures dans une journée ou trente-cinq (35) heures au cours d'une semaine de travail pour l'employée ou l'employé à temps réduit;

i) les heures effectuées en déplacement en dehors des heures normales de travail de l'employée ou de l'employé.

4-2.02 L'employée ou l'employé reçoit, en compensation des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente. À compter du 1er avril 1991 cependant, pour toute heure supplémentaire effectuée en sus de 44 heures au cours d'une même semaine de travail, l'employée ou l'employé reçoit un crédit de congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps travaillé.

Tout crédit de congé est inscrit à la réserve de l'employée ou de l'employé jusqu'à concurrence de trois (3) jours. Lorsque la réserve excède trois (3) jours, l'employée ou l'employé a le choix, pour l'excédent, d'être rémunéré au taux de traitement horaire prévu par l'article 7-2.07 ou de recevoir un crédit de congé tel que le prévoit le premier alinéa.

4-2.03 Les congés accumulés selon l'article 4-2.02 peuvent être pris en jours ou en demi-journées à un moment qui convient à la ou au sous-ministre et à l'employée ou à l'employé. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés qui n'ont pas été pris sont payés aux employées et employés dans les soixante (60) jours, à moins que l'employée ou l'employé ne soit autorisé par sa ou son sous-ministre à reporter ses congés ou une partie de ceux-ci à l'année financière suivante.

Toutefois, les congés accumulés du 1er janvier au 31 mars qui n'ont pas été pris sont reportés à l'année financière suivante.

4-2.04 Malgré les articles 4-2.02 et 4-2.03, la ou le sous-ministre peut en tout temps décider du remboursement des heures supplémentaires ou partie de celles-ci.

4-2.05 Le paiement des heures supplémentaires est effectué dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande de l'employée ou de l'employé.

À défaut de verser les sommes dues dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, elles portent intérêt à compter de l'expiration de ce délai au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.

Les heures supplémentaires payées en vertu du présent article le sont au taux de traitement horaire prévu par l'article 7-2.07.

4-2.06 Malgré l'article 4-2.01, le travail qu'une employée ou qu'un employé doit, à l'occasion, exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant une (1) heure ou moins, n'est pas du travail en heures supplémentaires s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige de la continuité; il en est de même si, à l'occasion, une employée ou un employé doit retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

4-2.07 L'employée ou l'employé à qui la ou le sous-ministre n'a pas demandé expressément au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail, reçoit en compensation, un crédit de congé d'une durée minimale de quatre (4) heures.

Le présent article ne s'applique pas si les heures supplémentaires sont effectuées de façon continue immédiatement avant ou après la période normale de travail de l'employée ou de l'employé.

4-2.08 L'employée ou l'employé à qui, en raison de la nature de son emploi, la ou le sous-ministre a demandé expressément d'effectuer du travail en dehors de son horaire normal de travail et sans quitter son domicile, reçoit une compensation égale à la durée de son ou de ses interventions. Cette compensation ne peut être inférieure à une heure.

Disposition transitoire

4-2.09 Les congés accumulés en compensation des heures supplémentaires effectuées avant la date de signature de la convention sont réputés être demandés en congé aux fins d'application de la section 4-2.00.

4-3.00 Vacances

4-3.01 Sous réserve des autres dispositions de la convention, l'employée ou l'employé a droit, à compter du 1er avril de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le nombre de jours où l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1er avril de l'année précédente jusqu'au 31 mars, selon la table d'accumulation suivante:

VACANCES — TABLE D'ACCUMULATION

Nombre de jours de vacances selon service ou service continu	NOMBRE DE JOURS OÙ L'EMPLOYÉE OU L'EMPLOYÉ A EU DROIT À SON TRAITEMENT DU 1er AVRIL AU 31 MARS					
	Moins de 17 ans (20)	17 ans et 18 ans (21)	19 ans et 20 ans (22)	21 ans et 22 ans (23)	23 ans et 24 ans (24)	25 ans et plus (25)
0						
0,5	6,2	5,9	5,6	5,4	5,2	4,9
1,0	12,4	11,8	11,2	10,8	10,4	9,8
1,5	18,6	17,7	16,8	16,2	15,6	14,7
2,0	24,8	23,6	22,4	21,6	20,8	19,6
2,5	31,0	29,5	28,0	27,0	26,0	24,5
3,0	37,2	35,4	33,6	32,4	31,2	29,4
3,5	43,4	41,3	39,2	37,8	36,4	34,3
4,0	49,6	47,2	44,8	43,2	41,6	39,2
4,5	55,8	53,1	50,4	48,6	46,8	44,1
5,0	62,0	59,0	56,0	54,0	52,0	49,0
5,5	68,2	64,9	61,6	59,4	57,2	53,9
6,0	74,4	70,8	67,2	64,8	62,4	58,8
6,5	80,6	76,7	72,8	70,2	67,6	63,7
7,0	86,8	82,6	78,4	75,6	72,8	68,6
7,5	93,0	88,5	84,0	81,0	78,0	73,5
8,0	99,2	94,4	89,6	86,4	83,2	78,4
8,5	105,4	100,3	95,2	91,8	88,4	83,3
9,0	111,6	106,2	100,8	97,2	93,6	88,2
9,5	117,8	112,1	106,4	102,6	98,8	93,1
10,0	124,0	118,0	112,0	108,0	104,0	98,0
10,5	130,2	123,9	117,6	113,4	109,2	102,9
11,0	136,4	129,8	123,2	118,8	114,4	107,8
11,5	142,6	135,7	128,8	124,2	119,6	112,7
12,0	148,8	141,6	134,4	129,6	124,8	117,6
12,5	155,0	147,5	140,0	135,0	130,0	122,5
13,0	161,2	153,4	145,6	140,4	135,2	127,4
13,5	167,4	159,3	151,2	145,8	140,4	132,3
14,0	173,6	165,2	156,8	151,2	145,6	137,2
14,5	179,8	171,1	162,4	156,6	150,8	142,1
15,0	186,0	177,0	168,0	162,0	156,0	147,0
15,5	192,2	182,9	173,6	167,4	161,2	151,9
16,0	198,4	188,8	179,2	172,8	166,4	156,8
16,5	204,6	194,7	184,8	178,2	171,6	161,7
17,0	210,8	200,6	190,4	183,6	176,8	166,6
17,5	217,0	206,5	196,0	189,0	182,0	171,5
18,0	223,2	212,4	201,6	194,4	187,2	176,4
18,5	229,4	218,3	207,2	199,8	192,4	181,3
19,0	235,6	224,2	212,8	205,2	197,6	186,2
19,5	241,8	230,1	218,4	210,6	202,8	191,1
20,0	248,6	236,0	224,0	216,0	208,0	196,0
20,5		241,9	229,6	221,4	213,2	200,9
21,0		248,6	235,2	226,8	218,4	205,8
21,5			240,8	232,2	223,6	210,7
22,0			248,6	237,6	228,8	215,6
22,5				243,0	234,0	220,5
23,0				248,6	239,2	225,4
23,5					244,4	230,3
24,0					248,6	235,2
24,5						240,1
25,0						248,6

NOTE: À titre indicatif, une année correspond généralement à 261 jours.

4-3.02 Pour l'employée ou l'employé à temps réduit, le nombre de jours de vacances accumulés en vertu de l'article 4-3.01 est converti en heures à raison de sept (7) heures par jour.

Pour chaque jour où l'employée ou l'employé à temps réduit utilise ses crédits de vacances, une déduction de sept (7) heures est effectuée à sa réserve; par ailleurs, si son horaire normal est inférieur à sept (7) heures par jour, la réduction est effectuée selon les heures prévues par son horaire quotidien.

Aux fins du présent article, les heures effectuées selon l'article 4-1.05 sont comptées pour déterminer les jours pendant lesquels l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement.

4-3.03 L'employée ou l'employé en vacances continue de recevoir la paie qui lui est versée régulièrement tous les deux (2) jeudis conformément à la section 7-2.00 de la convention.

Toutefois, la ou le sous-ministre met à la poste la paie de l'employée ou de l'employé qui en fait la demande à sa direction du personnel, au moins quatorze (14) jours avant le jeudi où lui serait versée sa paie en indiquant l'adresse à laquelle elle ou il veut que cette dernière lui soit acheminée.

Une fois par année financière, l'employée ou l'employé qui en fait la demande au moins trente (30) jours avant le début de ses vacances autorisées pour une durée minimale de dix (10) jours, reçoit avant son départ la paie correspondant au nombre de jours prévus.

4-3.04 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employée ou l'employé qui n'a pas pris la totalité des jours de vacances acquis au 1er avril précédant immédiatement son départ, reçoit une indemnité proportionnelle à la durée des vacances qu'elle ou qu'il n'a pas prises et qui sont prévues par la présente section.

De plus, elle ou il a droit à une indemnité proportionnelle au nombre de jours de vacances accumulés depuis le 1er avril précédant son départ, mais dont le nombre de jours se calcule selon son service ou son service continu à ce 1er avril.

4-3.05 Les employées et employés choisissent, par ordre d'années de service ou de service continu, les dates auxquelles elles et ils désirent prendre leurs vacances. Ces dates sont soumises à l'approbation de la ou du sous-ministre qui tient compte des nécessités du service. Au cours du mois d'avril, la liste des dates de vacances est affichée à la vue des employées et employés.

4-3.06 Sauf permission expresse de la ou du sous-ministre de reporter des vacances à une date ultérieure, l'employée ou l'employé doit prendre ses vacances au cours de l'année durant laquelle elles sont dues.

Toutefois, les vacances peuvent être prises, à la discrétion de l'employée ou de l'employé et sous réserve de l'approbation de la ou du sous-ministre, d'une façon continue ou par périodes correspondant à la durée de sa semaine de travail.

De plus elle ou il peut, avec l'approbation de la ou du sous-ministre, prendre dix (10) de ses jours de vacances en jours ou en demi-journées séparés ou par groupe d'heures correspondant à de telles périodes. L'employée ou l'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année peut ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le présent alinéa.

4-3.07 L'employée ou l'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité définie à l'article 8-1.02 ou qui est absent par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle voit ses vacances reportées à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date du début de ses vacances.

Lorsque l'invalidité se continue jusqu'au 1er mars, l'employée ou l'employé voit ses vacances reportées à l'année suivante et pour cette seule année. L'employée ou l'employé doit effectuer un nouveau choix de dates de vacances dès son retour au travail.

4-3.08 Si un jour férié et chômé prévu par la section 4-4.00 coïncide avec la période des vacances annuelles d'une employée ou d'un employé, celle-ci ou celui-ci se voit remettre les heures de vacances qui auraient normalement été prises à un moment qui convient à la ou au sous-ministre et à l'employée ou à l'employé.

4-3.09 La ou le sous-ministre doit, à la demande de l'employée ou de l'employé, reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues, lorsque celle-ci ou celui-ci, à la demande de la ou du sous-ministre, consent à changer sa période de vacances déjà approuvée.

4-3.10 Malgré l'article 4-3.05, la ou le sous-ministre peut autoriser un nouveau choix à une employée ou à un employé qui désire changer la date de ses vacances.

4-3.11 Malgré la présente section, l'employée ou l'employé se voit reporter à l'année suivante le solde de ses jours de vacances jusqu'à un maximum ne pouvant dépasser la moitié, ou pour l'employée ou l'employé à temps réduit, la moitié des crédits auxquels elle ou il aura droit l'année du report. Le nombre de jours qui peut être reportés ne peut dépasser dix (10).

L'employée ou l'employé qui a droit à plus de vingt (20) jours de vacances par année, a droit d'ajouter ces jours additionnels à ceux prévus par le premier alinéa.

4-3.12 L'employée ou l'employé qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'un événement imprévisible donnant droit à un congé pour événements familiaux prévu par la section 4-5.00 et survenant avant la date prévue pour le début de ses vacances, a le droit, sur demande, de reporter la période de vacances visées à une date ultérieure, conformément à l'article 4-3.10.

4-3.13 Après approbation de la ou du sous-ministre, une employée ou un employé peut, par anticipation, prendre des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de jours de vacances déjà accumulés au moment de la prise de ces jours. Le nombre de ces jours de vacances ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours aux fins de calcul de l'indemnité prévue par l'article 4-3.04 et du nombre de jours auxquels l'employée ou l'employé aura droit au 1er avril suivant.

4-4.00 Jours fériés et chômés

4-4.01 Aux fins de la convention, les treize (13) jours énumérés et fixés selon la liste ci-dessous sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.04 et 10-3.15.

LISTE DES JOURS FÉRIÉS ET CHOMÉS

Jours fériés	1990	1991
Jour de l'An	Lundi, 1er janvier	Mardi, 1er janvier
Lendemain du Jour de l'An	Mardi, 2 janvier	Mercredi, 2 janvier
Vendredi Saint	Vendredi, 13 avril	Vendredi, 29 mars
Lundi de Pâques	Lundi, 16 avril	Lundi, 1er avril
Fête de Dollard et de la Reine	Lundi, 21 mai	Lundi, 20 mai
Fête nationale	Lundi, 25 juin	Lundi, 24 juin
Confédération	Lundi, 2 juillet	Lundi, 1er juillet
Fête du travail	Lundi, 3 septembre	Lundi, 2 septembre
Fête de l'Action de Grâces	Lundi, 8 octobre	Lundi, 14 octobre
Veille de Noël	Lundi, 24 décembre	Mardi, 24 décembre
Fête de Noël	Mardi, 25 décembre	Mercredi, 25 décembre
Lendemain de Noël	Mercredi, 26 décembre	Jeudi, 26 décembre
Veille du Jour de l'An	Lundi, 31 décembre	Mardi, 31 décembre

4-4.02 À l'occasion d'un jour férié et chômé, le traitement de l'employée ou de l'employé à temps réduit est égal à dix pour cent (10 %) du traitement correspondant à son horaire de travail pendant sa dernière période de paie qui ne comportait pas de jour férié et chômé. Les heures effectuées en application de l'article 4-1.05 sont aussi comptées. Lorsqu'une employée ou un employé revient au travail à temps réduit à la suite d'un congé sans traitement ou d'un congé prévu par le chapitre 8-0.00 et qu'intervient un jour férié dans sa première période de paie, pour déterminer le traitement de ce jour férié, on se réfère à la dernière période de paie précédant ce jour férié sur la base théorique de sa semaine à temps réduit.

4-5.00 Congés pour événements familiaux

4-5.01 L'employée ou l'employé a droit, à la condition d'en faire la demande à sa ou à son sous-ministre, en se servant du formulaire prescrit à cette fin, à un congé pour les motifs suivants:

a) son mariage: sept (7) jours consécutifs dont le jour du mariage;

b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur: le jour du mariage à la condition d'y assister;

c) le décès de ses fils, fille, conjointe ou conjoint: sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

d) le décès de ses père, mère, frère ou soeur: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles; toutefois, dans le cas du décès d'une ou d'un enfant à charge: cinq (5) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt demeurait au domicile de l'employée ou de l'employé: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

f) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, lorsque la défunte ou le défunt ne résidait pas au domicile de l'employée ou de l'employé: le jour des funérailles;

g) lorsqu'elle ou il change le lieu de son domicile: une (1) journée à l'occasion du déménagement; cependant, une employée ou un employé n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année civile.

4-5.02 Si l'un des jours octroyés en vertu de l'article 4-5.01 coïncide avec une journée normale de travail, l'employée ou l'employé ne subit aucune réduction de traitement. Ce traitement inclut, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.04 et 10-3.15.

De plus, si l'un des congés octroyés en vertu des paragraphes c), d) et e) de l'article 4-5.01 l'est à l'occasion de la crémation de la personne défunte, ce jour de congé peut être non consécutif aux autres jours de congés.

4-5.03 L'employée ou l'employé a droit à un (1) jour de congé supplémentaire sans perte de traitement dans les cas visés aux paragraphes b), c), d) et f) de l'article 4-5.01 si elle ou il assiste à l'événement mentionné et si l'événement se produit à plus de deux cent quarante et un (241) kilomètres du lieu de résidence de l'employée ou de l'employé.

4-5.04 L'employée ou l'employé dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut bénéficier d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, a le droit d'obtenir un congé, sans perte de traitement; l'employée ou l'employé doit en faire la demande à sa ou à son sous-ministre et doit énoncer les raisons à l'appui de celle-ci sur le formulaire qu'elle ou qu'il lui remet.

Si une employée ou un employé est dans l'impossibilité d'aviser au préalable la ou le sous-ministre, elle ou il doit l'informer des motifs de son absence dès qu'elle ou qu'il est en mesure de le faire et remplir le formulaire prescrit à cette fin dès son retour au travail.

4-5.05 Dans un ministère où, en vertu d'une réglementation ministérielle antérieure au 29 juillet 1966, les employées et employés bénéficiaient d'une réserve de jours de congé pour événements familiaux, l'employeur s'engage à permettre l'utilisation de cette réserve en autorisant l'employée ou l'employé à prendre, aux fins de la présente section ou des articles 8-3.23 et 8-3.24 un nombre de jours additionnels n'excédant pas le nombre de jours

fixés pour chacun de ces cas. La réserve de l'employée ou de l'employé est diminuée d'autant. L'employeur s'engage aussi à permettre l'utilisation de cette réserve en autorisant un congé d'une durée raisonnable pour un motif jugé sérieux par la ou le sous-ministre notamment aux fins de préretraite, et ce, compte tenu des nécessités du service.

Les jours de la réserve de congés pour événements familiaux de l'employée ou de l'employé à temps réduit sont ramenés en heures à raison de sept (7) heures par jour et la détermination de la période d'utilisation possible s'effectue en heures prévues par l'horaire.

4-6.00 Congés pour affaires judiciaires

4-6.01 L'employée ou l'employé qui est appelé à agir à titre de jurée ou de juré, à comparaître à titre de témoin dans une cause où elle ou il n'est pas une des parties intéressées, à comparaître devant un tribunal dans une cause où elle ou il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, à comparaître devant la ou le coroner, la ou le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête à titre de témoin qui par la suite n'est pas incriminé, ne subit pas de ce fait une réduction de son taux de traitement, incluant le cas échéant, toute somme forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

4-6.02 Une employée ou un employé qui, à la suite d'une sommation, agit à titre de témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son taux de traitement et l'indemnité à laquelle elle ou il a droit pour la période où elle ou il agit comme tel si cette indemnité est inférieure à son taux de traitement. Ce taux inclut, le cas échéant, tout montant forfaitaire, prime, allocation et supplément de traitement.

4-6.03 L'employée ou l'employé appelé à comparaître devant la Commission des affaires sociales dans le cas du Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.) et du Régime de retraite des enseignants (R.R.E.) ou devant un arbitre dans le cas du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) dans une cause où elle ou il est l'une des parties ne subit aucune diminution de son traitement pour la période pendant laquelle sa présence est requise par la Commission ou par l'arbitre, selon le cas.

4-7.00 Congés sans traitement

Conditions générales

4-7.01 Une employée ou un employé peut, à sa demande, et pour un motif valable, compte tenu des besoins du service, obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas douze (12) mois; cependant, ce congé peut être renouvelé.

Pour tout congé sans traitement inférieur à douze (12) mois accordé en vertu du présent article ou des articles 4-7.03 à 4-7.07 et de l'article 4-7.14, l'employée ou l'employé peut choisir d'étaler la coupure de traitement sur une période n'excédant pas douze (12) mois précédant ou suivant immédiatement la date du début du congé mais incluant la période du congé.

4-7.02 Le congé ou son renouvellement doit être constaté par un écrit signé par la ou le sous-ministre.

4-7.03 Pour chaque période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employée ou l'employé a droit à un maximum de deux (2) congés sans traitement d'une durée maximale cumulative de vingt (20) jours ouvrables, ou pour l'employée ou l'employé à temps réduit de trente (30) jours civils. Chaque demande doit être faite à la ou au sous-ministre au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employées et employés.

Tout refus de la demande écrite prévue par le présent article doit être indiqué par écrit à l'employée ou à l'employé au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la réception de sa demande et ce, pour autant que cette demande est faite après le 1er mai.

4-7.04 La ou le sous-ministre peut accorder un congé sans traitement à une employée ou à un employé pour lui permettre de donner des cours ou des conférences ou de participer à des travaux de recherche qui ont trait à ses activités professionnelles.

Il en est de même pour l'employée ou l'employé qui doit effectuer un stage chez un autre employeur en vertu des règlements de la corporation professionnelle à laquelle elle ou il veut appartenir.

4-7.05 L'employée ou l'employé permanent ou l'employée ou l'employé temporaire qui a terminé son stage probatoire a droit à un congé sans traitement, à temps plein ou à temps réduit, pour études. Toutefois, les conditions entourant l'exercice de ce droit doivent faire l'objet d'une entente entre la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé.

Cette entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employée ou l'employé fait sa demande dans un délai raisonnable. À l'occasion de cette demande, l'employée ou l'employé qui le désire peut se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical.

Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé, ainsi que, dans le cas du congé partiel, les jours et les heures de travail et les congés hebdomadaires.

La ou le sous-ministre peut accorder un tel congé sans traitement à l'employée ou à l'employé temporaire qui n'a pas terminé son stage probatoire.

4-7.06 Après sept (7) ans de service continu, l'employée ou l'employé a droit, après entente avec la ou le sous-ministre sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, et une fois par période d'au moins sept (7) ans, à un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Aux fins du présent article, les conditions entourant l'exercice de ce droit comprennent notamment les dates de début et de fin de ce congé.

L'entente doit intervenir dans un délai permettant l'exercice du droit dans la mesure où l'employée ou l'employé fait sa demande dans un délai raisonnable. A l'occasion de cette demande, l'employée ou l'employé qui le désire peut se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical.

4-7.07 L'employée ou l'employé peut aussi, après entente avec la ou le sous-ministre, obtenir un congé partiel sans traitement aux fins de réduire provisoirement la durée de sa semaine de travail jusqu'à un minimum de quatorze (14) heures, notamment à la suite d'un

congé prévu par le chapitre 8-0.00. Le congé est d'une durée maximale de deux (2) ans à moins qu'une nouvelle entente n'intervienne à l'expiration de la première entente.

L'entente peut prévoir les circonstances où l'employée ou l'employé pourra y mettre fin avant terme.

Pour l'obtention de ce congé, l'employée ou l'employé qui le désire peut se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical.

4-7.08 Au moins quinze (15) jours avant la date fixée pour son retour, l'employée ou l'employé doit communiquer avec celle ou celui qui a autorisé l'absence afin de l'assurer de son retour à la date prévue. L'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour peut, au gré de la ou du sous-ministre, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.09 À son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

4-7.10 Au cours du congé sans traitement, l'employée ou l'employé peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie si elle ou il en fait la demande au début du congé et si elle ou il verse la totalité des primes, y compris la part de l'employeur.

4-7.11 Sous réserve de la section 2-3.00 et du Règlement sur les normes d'éthique, de discipline et le relevé provisoire des fonctions dans la fonction publique concernant le conflit d'intérêt, toute demande soumise par une employée ou un employé visant à obtenir un congé sans traitement de six (6) mois ou moins, dans le but d'exercer sa profession ou toute autre occupation en qualité de salariée ou de salarié ou à son propre compte, est refusée, sauf dans certaines circonstances, après entente avec la ou le sous-ministre.

4-7.12 Le congé sans traitement obtenu sur des déclarations mensongères est annulé dès que la ou le sous-ministre en est informé; dès lors, l'employée ou l'employé doit réintégrer son travail et elle ou il est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.13 Lorsqu'une employée ou un employé se présente au travail dans un état tel qu'elle ou qu'il est incapable de fournir sa prestation de travail à cause de la consommation d'alcool ou de drogue non prescrite, la ou le sous-ministre peut la ou le mettre en congé sans traitement.

Congé pour fonder une entreprise

4-7.14 Sous réserve du Règlement sur les normes d'éthique, de discipline et le relevé provisoire des fonctions dans la fonction publique, la ou le sous-ministre peut autoriser un

congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans afin de permettre à une employée ou à un employé permanent de fonder une entreprise. Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé.

4-7.15 L'employée ou l'employé, qui désire mettre fin à ce congé sans traitement au cours ou à la fin de la période du congé doit en informer la ou le sous-ministre au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail dans le premier cas, et au moins quinze (15) jours dans le deuxième cas. L'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date fixée pour son retour peut, au gré de la ou du sous-ministre, être considéré comme ayant abandonné son emploi et est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

4-7.16 Lors de son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été au travail.

Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

Congé sans traitement à traitement différé

4-7.17 Une employée ou un employé permanent n'étant pas à temps provisoirement réduit peut demander par écrit à la ou au sous-ministre un congé sans traitement à traitement différé.

En cas de refus et à la demande de l'employée ou de l'employé, la ou le sous-ministre l'informe par écrit des motifs de sa décision.

4-7.18 Ce congé permet à l'employée ou à l'employé de voir son traitement d'un, deux, trois ou quatre ans étalé sur une période de deux, trois, quatre ou cinq ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé. Ce traitement comprend, le cas échéant, le supplément prévu par les articles 4-1.04 et 10-3.15.

4-7.19 Ce congé est octroyé après l'approbation de la ou du sous-ministre qui tient compte notamment du fait que l'employée ou l'employé a son nom inscrit sur une liste d'employées et employés mis en disponibilité, le cas échéant. Cependant les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé. Cette entente doit contenir un engagement de l'employée ou de l'employé à revenir au service de l'employeur à la suite de son congé pour une durée au moins égale à celle de son congé.

4-7.20 Lors de son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait et ce, à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache.

Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait été au travail.

Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

4-7.21 L'employée ou l'employé absent du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant son retour au travail.

4-7.22 La convention s'applique à l'employée ou à l'employé bénéficiant d'un congé sans traitement à traitement différé en tenant compte de la présente section.

4-7.23 L'employée ou l'employé demande de bénéficier de l'une ou de l'autre des options suivantes:

— option de 2 ans: de 16 à 18 mois de travail et de 6 à 8 mois de congé;

— option de 3 ans: de 24 à 30 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;

— option de 4 ans: de 36 à 42 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé;

— option de 5 ans: de 48 à 54 mois de travail et de 6 à 12 mois de congé.

Le congé sans traitement peut se situer à tout moment au cours de l'option. La période de congé peut être d'une durée moindre qu'une année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers et consécutifs; dans ce cas, les articles de la présente section doivent être adaptés en conséquence, pour la durée du congé, en proportion de l'option retenue.

4-7.24 Au moment de sa demande, l'employée ou l'employé indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles du congé sans traitement à traitement différé. Il appartient à la ou au sous-ministre d'accepter l'option choisie par l'employée ou l'employé et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues par la présente section.

4-7.25 Le pourcentage de traitement que l'employée ou l'employé reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par l'article 4-7.47, sur la base du traitement qu'elle ou qu'il aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle ou il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé.

4-7.26 Au cours de la participation de l'employée ou de l'employé à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu par l'option, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employée ou par l'employé prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues par l'article 4-7.43 ci-dessous s'appliquent en les adaptant.

4-7.27 Au cours du congé sans traitement, l'employée ou l'employé continue d'accumuler son service continu aux fins des vacances annuelles. Toutefois, l'employée ou l'employé n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.

4-7.28 Les jours fériés et les congés pour événements familiaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employée ou par l'employé pendant la durée de l'option y compris le congé sans traitement.

4-7.29 Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt (20) semaines si le congé de maternité survient avant, pendant ou après le congé sans traitement, et le congé sans traitement à traitement différé est alors prolongé d'au plus vingt (20) semaines: l'assurance-chômage est alors premier payeur et l'employeur comble la différence pour totaliser quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement.

Toutefois, l'employée peut mettre fin à son option si le congé de maternité survient avant la prise du congé sans traitement; elle reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt, celui-ci étant assujetti à la cotisation au régime de retraite, ainsi que la pleine prestation de congé de maternité.

À la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption avec traitement, l'employée ou l'employé qui bénéficie du congé sans traitement à traitement différé peut, sous réserve de l'article 4-7.26, demander un congé sans traitement ou un congé partiel sans traitement et poursuivre sa participation à l'option choisie. Toutefois, pour l'un ou l'autre de ces congés, la durée de l'option est prolongée d'autant.

La somme que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option, occasionnée par le congé partiel sans traitement, est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite de ce congé partiel sans traitement.

4-7.30 Aux fins des régimes optionnels d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu par l'article 4-7.18 et l'employée ou l'employé doit payer sa quote-part.

4-7.31 Aux fins de l'assurance-traitement, durant le congé sans traitement, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé sans traitement.

Dans ce cas, l'employée ou l'employé a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date du retour au travail, si elle ou il est encore invalide, elle ou il aura droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.29 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle ou qu'il participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle ou il est encore invalide, elle ou il bénéficie pleinement des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.29.

4-7.32 La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que le congé sans traitement ait été pris et l'employée ou l'employé bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.29 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, la participante ou le participant encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.29.

4-7.33 Aux fins de l'assurance-traitement, l'employée ou l'employé visé peut se prévaloir des choix ci-dessous si l'invalidité survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et qu'elle perdure jusqu'au début du congé planifié:

a) soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ou il ne sera plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé sans traitement, l'employée ou l'employé a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.29 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, l'employée ou l'employé bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.29 et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'invalidité;

b) soit, mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus par les paragraphes a), b), et c) de l'article 8-1.29. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.34 L'employée ou l'employé sera traité selon les articles 4-7.31 à 4-7.33 si elle ou il épuise tous les avantages du régime d'assurance-traitement durant les années d'invalidité:

a) soit à la fin de ces années, l'option cesse si l'employeur met fin à l'emploi de l'employée ou de l'employé. Selon le cas:

— le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employée ou l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de son régime de retraite sont alors pleinement reconnus, soit une (1) année de service pour chaque année de participation à l'option;

— par ailleurs, le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si l'employée ou l'employé n'a pas déjà pris son congé sans traitement et toute pension d'invalidité à laquelle elle ou il a droit en vertu de son régime de retraite devient payable immédiatement;

b) soit à la fin de ces années, si l'employeur ne met pas fin à l'emploi de l'employée ou de l'employé, l'option se poursuit sous réserve de l'article 4-7.26.

4-7.35 Au cours du congé sans traitement, l'employée ou l'employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie.

4-7.36 La somme que l'employeur doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance-traitement prévues par les paragraphes b) et c) de l'article 8-1.29 est égale au manque à recevoir que l'employeur a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

4-7.37 Aux fins des accidents du travail, la participation à l'option se poursuit si l'accident du travail survient après la prise du congé, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie tant que dure l'option. L'employée ou l'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.38 Aux fins des accidents du travail, l'employée ou l'employé visé pourra se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé sans traitement n'ait été pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié:

a) soit, continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé sans traitement à un moment où elle ou il ne sera plus incapable.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'incapacité s'il arrive que l'incapacité se poursuive au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut débuter le jour où cesse l'incapacité;

b) soit, mettre un terme à l'option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que la pleine prestation d'accident du travail. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

4-7.39 Durant les deux (2) premières années l'employée ou l'employé est traité selon les articles 4-7.37 et 4-7.38 si l'incapacité, à la suite d'un accident du travail, dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par l'employée ou l'employé cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas:

a) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employée ou l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option);

b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si l'employée ou l'employé n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4-7.40 L'incapacité est présumée ne pas avoir cours durant son congé sans traitement s'il y a rechute à la suite d'un accident du travail pendant le congé sans traitement.

L'employée ou l'employé a droit, durant son congé sans traitement, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit si elle ou il est encore incapable, et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est établi en fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. L'employée ou l'employé reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

4-7.41 Aux fins des régimes de retraite une année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employée ou à l'employé et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle ou qu'il aurait reçu si elle ou il n'avait pas bénéficié du congé sans traitement à traitement différé et ce, dans la mesure où il n'y a pas de dispositions contraires à la présente section.

4-7.42 Aux fins des sections 7-1.00, 7-3.00 et 7-7.00, l'employée ou l'employé n'a droit au cours du congé sans traitement à aucune prime, ni allocation de disparités régionales ou spéciale, ni rémunération additionnelle et ni supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, elle ou il reçoit entièrement ses primes, allocations de disparités régionales ou spéciales, rémunération additionnelle et supplément de traitement, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement effectuée en vertu de l'option choisie.

4-7.43 Les modalités ci-dessous doivent être respectées si l'option a été annulée en raison de désistement de l'option, démission, préretraite, retraite ou congédiement:

a) l'employée ou l'employé qui désire mettre fin à son option pendant le congé sans traitement doit informer la ou le sous-ministre au moins trente (30) jours avant la date de son retour au travail;

b) l'employée ou l'employé doit rembourser, conformément à l'article 4-7.46, le traitement reçu au cours de ce congé sans traitement proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement a été pris;

c) l'employée ou l'employé sera remboursé d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé sans traitement n'a pas été pris;

d) le calcul d'une somme due par l'employeur ou par l'employée ou l'employé s'effectue selon la formule ci-dessous si le congé sans traitement est en cours:

la somme reçue par l'employée ou l'employé durant le congé sans traitement moins les sommes déjà déduites sur le traitement de l'employée ou de l'employé selon l'option choisie. Si le solde est négatif, le ministère rembourse, sans intérêt, ce solde à l'employée ou à l'employé; si le solde est positif, l'employée ou l'employé rembourse ce solde au ministère, sans intérêt;

e) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employée ou l'employé n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé sans traitement a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sans traitement sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'employée ou l'employé pourra cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement (200 % RREGOP, 100 % RRF).

Par ailleurs, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement de traitement que recevra l'employée ou l'employé si le congé sans traitement n'a pas été pris.

4-7.44 La participation à l'option choisie par l'employée ou l'employé est maintenue à la suite d'une affectation, d'une mutation ou d'une promotion.

Cependant, l'option cesse si la ou le sous-ministre ne peut maintenir la participation de l'employée ou de l'employé à une option et les dispositions suivantes s'appliquent:

a) le traitement versé en trop est exigible conformément aux modalités de remboursement prévues par l'article 4-7.46 si l'employée ou l'employé a déjà pris son congé sans traitement et les droits de pension sont pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option);

b) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans prélèvement de cotisations au régime de retraite si l'employée ou l'employé n'a pas déjà pris son congé sans traitement.

4-7.45 Il n'y a aucune perte de droit pour le régime de retraite, ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit assujetti à une cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employée ou de l'employé.

4-7.46 Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé sans traitement moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que l'employée ou l'employé aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle ou qu'il a effectivement reçu.

Malgré l'article 7-2.10, à compter de la cessation de l'option, s'il n'y a pas d'entente entre l'employée ou l'employé et le ministère, ce dernier récupère la totalité des sommes versées en trop au rythme initialement prévu par son option.

Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie de l'employée ou de l'employé.

En cas de cessation définitive de l'emploi, sauf dispositions contraires, les sommes versées en trop sont exigibles immédiatement.

4-7.47 Le tableau ci-dessous détermine le pourcentage du traitement à verser à une employée ou à un employé selon la durée du congé et l'option choisie:

	Durée de participation au régime			
Durée du congé	**2 ans**	**3 ans**	**4 ans**	**5 ans**
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

4-7.48 Les articles 4-7.17 à 4-7.47 peuvent être modifiés si des changements aux lois et règlements en vigueur surviennent.

4-8.00 Charges publiques

4-8.01 L'employée ou l'employé qui est candidate ou candidat à la fonction de maire, de conseiller municipal, de commissaire d'école, de membre d'un conseil d'administration d'un centre local de services communautaires, d'un centre hospitalier, d'un centre de services sociaux, d'un conseil régional de santé et des services sociaux, d'un centre d'accueil, d'un collège d'enseignement général et professionnel, d'une université, d'une corporation professionnelle, ou qui occupe l'une de ces fonctions ou qui exerce la fonction de pompier volontaire, a le droit, après en avoir informé la ou le sous-ministre dans un délai raisonnable, d'obtenir un congé sans traitement, si son absence est nécessaire à sa candidature ou pour accomplir les devoirs de sa fonction. Dans le cas de l'employée ou de l'employé qui exerce la fonction de pompier volontaire, le fait d'informer sa supérieure ou son supérieur immédiat équivaut à informer la ou le sous-ministre.

Il en est de même pour l'employée ou l'employé qui, lors d'une élection, agit à titre de: directrice ou directeur du scrutin, secrétaire du scrutin, assistante ou assistant de la ou du secrétaire du scrutin, scrutatrice ou scrutateur, secrétaire du bureau de votes, préposée ou préposé à l'information ou au maintien de l'ordre, recenseure ou recenseur, réviseure ou réviseur ou secrétaire d'une commission de révision.

CHAPITRE 5-0.00
RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

5-1.00 Dispositions générales

5-1.01 Il appartient à l'employeur de diriger, de maintenir et d'améliorer l'efficacité de ses opérations et de prendre les mesures nécessaires pour assurer à ses employées et employés permanents la sécurité d'emploi. Sous réserve du droit de l'employeur de congédier une employée ou un employé pour une cause juste et suffisante, il est entendu qu'aucune employée ou aucun employé permanent ne sera mis à pied ou licencié pour la seule raison qu'il y a manque de travail.

La ou le sous-ministre prend les moyens à sa disposition pour éviter de mettre des employées et des employés en disponibilité. Pour ce faire, il prend les mesures appropriées pour faciliter le replacement de l'employée ou de l'employé en surplus. La ou le sous-ministre peut procéder d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celle ou à celui qui a le plus de service continu.

5-1.02 L'employée ou l'employé collabore aux mesures que prend l'employeur pour lui assurer sa sécurité d'emploi. L'employée ou l'employé en disponibilité qui refuse une mesure visant à assurer sa sécurité d'emploi est congédié.

5-1.03 Lorsqu'une employée ou un employé fait l'objet d'une mesure visant à lui assurer sa sécurité d'emploi, son taux de traitement et la somme forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00.

5-1.04 Le présent chapitre ne s'applique qu'aux employées et employés bénéficiant de la sécurité d'emploi.

5-1.05 Aux fins du présent chapitre, la distance de cinquante (50) kilomètres entre l'ancien port d'attache et le nouveau port d'attache ou entre le lieu de résidence de l'employée ou de l'employé et le nouveau port d'attache, se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

5-2.00 Événements déclencheurs de la mise en disponibilité

5-2.01 Une employée ou un employé peut être mis en disponibilité lorsque survient l'un ou l'autre des événements suivants:

a) soit lors de l'introduction de changements d'ordre technique ou technologique qui auraient pour effet de modifier substantiellement la nature de la tâche d'un groupe d'employées et employés et d'entraîner leur déplacement ou recyclage;

soit lors d'une modification à la structure administrative résultant de l'introduction d'une modification au plan d'organisation ayant pour effet de modifier substantiellement la nature de la tâche d'un groupe d'employées et employés;

b) lors d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative ayant pour effet de transférer une ou un ou plusieurs employées et employés à un nouveau port d'attache situé à plus de cinquante (50) kilomètres de l'ancien port d'attache et que les deux (2) éléments suivants se réalisent concurremment:

1. les fonctions de la supérieure ou du supérieur immédiat sont déplacées au nouveau port d'attache ou partagées entre les deux (2) ports d'attache;

2. les ressources matérielles rattachées à l'exercice des fonctions des employées et employés transférés sont relocalisées au nouveau port d'attache.

Ce paragraphe ne s'applique qu'aux employées et employés dont le lieu de résidence est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du nouveau port d'attache;

c) lors d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative à une entité juridique autre que le gouvernement ou autre qu'un organisme dont les employées et employés sont nommés en vertu des dispositions de la Loi sur la fonction publique;

d) lors de la fermeture d'une unité administrative nécessitant la cessation des activités reliées à cette unité administrative;

e) lors de surplus ministériel d'employées et employés, c'est-à-dire lorsque dans un ministère, le nombre d'emplois dans un corps d'emploi devient inférieur au nombre d'employées et employés de ce corps d'emploi bénéficiant de la sécurité d'emploi. Ce surplus ministériel est déterminé sur la base des régions administratives ministérielles ou, à défaut, sur la base des régions identifiées au décret sur la division administrative du Québec.

5-2.02 Aux fins des paragraphes b), c) et d) de l'article 5-2.01, on entend par unité administrative, le regroupement d'employées et employés sous l'autorité d'une même supérieure ou d'un même supérieur immédiat.

5-3.00 Processus d'application de la mise en disponibilité

Critères de sélection des employées et employés visés

5-3.01 Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, d'un déplacement d'une unité administrative ou d'une cession d'une unité administrative, les employées et les employés visés sont ceux touchés respectivement soit par le changement technique, technologique ou administratif, soit par le déplacement ou par la cession.

Lorsqu'il n'y a qu'une partie des employées et employés qui sont touchés dans l'unité administrative où intervient un des événements cités à l'alinéa précédent, la ou le sous-ministre procède d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celle ou à celui qui a le plus de service continu. Par la suite, les employées et employés visés sont celles et ceux qui ont le moins de service continu dans la fonction publique.

5-3.02 Dans le cas d'un surplus ministériel ou de la fermeture d'une unité administrative, l'employée ou l'employé à mettre en disponibilité est identifié conformément à la directive concernant la mise en disponibilité de certains employés lors de surplus ministériels, laquelle doit prévoir que les employées et employés visés sont celles et ceux qui ont le moins de service continu dans la fonction publique.

L'employeur s'engage à consulter le syndicat avant toute modification à la directive en vigueur au moment de la signature de la convention.

L'employée ou l'employé visé peut contester l'application qui lui est faite de cette directive selon la procédure de règlement de griefs prévue par la section 9-1.00.

Avis de mise en disponibilité

5-3.03 Lorsqu'un des événements prévus par l'article 5-2.01 doit survenir, la ou le sous-ministre informe par écrit l'employée ou l'employé visé et le syndicat.

La ou le sous-ministre affecte l'employée ou l'employé dans un emploi vacant de son corps d'emploi ou occupé par une employée ou un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

Lorsque la ou le sous-ministre ne peut affecter l'employée ou l'employé selon les dispositions de l'alinéa précédent, elle ou il s'efforce, en collaboration avec l'Office des ressources humaines de favoriser l'affectation ou la mutation de l'employée ou de l'employé dans un emploi de son corps d'emploi ou, avec l'accord de ce dernier, d'un autre corps d'emploi.

Lorsqu'en application des deux (2) alinéas précédents, la ou le sous-ministre n'a pu l'affecter ou le muter, l'employée ou l'employé est mis en disponibilité. La ou le sous-ministre l'avise par courrier recommandé; une copie de cet avis est transmise au syndicat.

5-3.04 Les employées et employés visés par un déplacement total ou partiel d'une unité administrative qui refusent d'être déplacés au nouveau port d'attache en informent la ou le sous-ministre en transmettant par courrier recommandé leur refus d'être déplacés dans les trente (30) jours qui suivent la transmission de l'avis écrit prévu par le dernier alinéa de l'article 5-3.03.

La ou le sous-ministre peut décider que l'employée ou l'employé visé à l'alinéa précédent effectue un stage au nouveau port d'attache pour assurer le maintien temporaire du service ou la formation du nouveau personnel. La durée du stage ne peut excéder un (1) an.

Pendant la durée du stage, l'employée ou l'employé est considéré en assignation et a droit aux indemnités relatives aux frais d'assignation prévues par la section 7-4.00.

Aux fins du présent chapitre, l'employée ou l'employé en assignation conserve le port d'attache qu'elle ou qu'il avait au moment où elle ou il a reçu l'avis prévu par le dernier alinéa de l'article 5-3.03.

5-3.05 Les employées et employés visés par la cession de leur unité administrative qui refusent d'être transférés à la nouvelle entité juridique en informent la ou le sous-ministre, en transmettant, par courrier recommandé, leur refus d'être transférés dans les trente (30) jours qui suivent la transmission de l'avis.

5-3.06 Dans le cas de surplus ministériel ou de la fermeture d'une unité administrative, la ou le sous-ministre met l'employée ou l'employé en disponibilité selon l'article 5-3.03.

Date de la mise en disponibilité

5-3.07 Dans le cas d'un changement technique, technologique ou administratif, l'employée ou l'employé est mis en disponibilité à compter de la date de transmission de l'avis prévu par le dernier alinéa de l'article 5-3.03 et bénéficie de la section 5-4.00.

5-3.08 Dans le cas de déplacement, l'employée ou l'employé qui a refusé d'être déplacé est mis en disponibilité à compter de l'expiration du délai prévu par l'article 5-3.04 et bénéficie de la section 5-4.00.

5-3.09 Dans le cas de cession, l'employée ou l'employé qui a refusé d'être transféré est mis en disponibilité à compter de l'expiration du délai prévu par l'article 5-3.05, et bénéficie de la section 5-4.00.

5-3.10 Dans le cas de surplus ou de fermeture, l'employée ou l'employé est mis en disponibilité à compter de la date de transmission de l'avis prévu par le dernier alinéa de l'article 5-3.03 et bénéficie de la section 5-4.00.

Droits et obligations des employées et employés visés par le déplacement ou la cession d'une unité administrative

5-3.11 L'employée ou l'employé visé à l'article 5-3.04 qui n'a pas signifié son refus est transféré à son nouveau port d'attache à compter de la date du déplacement de l'unité administrative. Dans ce cas, la section 7-5.00 s'applique.

5-3.12 L'employée ou l'employé visé à l'article 5-3.05 qui n'a pas signifié son refus est transféré à la nouvelle entité juridique à compter de la date de la cession de l'unité administrative.

L'employeur assure à l'employée ou à l'employé transféré à la suite d'une cession d'unité administrative les avantages suivants:

a) aucune réduction de son taux de traitement et la somme forfaitaire le cas échéant, résultant du seul fait de son transfert;

b) le transfert de sa réserve de congés de maladie accumulés au moment de son départ et l'utilisation possible de cette réserve conformément à l'article 8-1.45, aux paragraphes a) b) c) et d) de l'article 8-1.46 et à l'article 8-1.48 aux fins de congés de préretraite en tenant compte du solde des jours non utilisés depuis le transfert; toutefois l'employée ou l'employé qui se fait payer sa réserve de congés de maladie conformément à l'article 8-1.45 renonce aux autres avantages que lui garantit le présent article et, en conséquence, son lien d'emploi est rompu à tous égards;

c) la garantie qu'elle ou qu'il ne subit aucun préjudice relativement à son fonds de pension;

d) dans le cas de cessation totale ou partielle d'activités d'une telle entité juridique, le maintien de la sécurité d'emploi prévue pour elle ou lui par le présent chapitre.

5-3.13 Dans le cas d'une telle cession, la ou le sous-ministre doit obtenir du nouvel employeur dont les salariées et salariés ne sont pas régis par une convention collective, l'engagement qu'il maintient en faveur des employées et employés cédés, les conditions de travail prévues par la convention, dans la mesure où elles sont applicables, pendant sa durée.

5-3.14 Les ententes concernant les cessions d'unités administratives, intervenues entre les parties conformément aux conventions antérieures, demeurent en vigueur.

5-3.15 Les dispositions du présent chapitre traitant de la cession d'une unité administrative ne s'appliquent qu'à la cession totale ou partielle à un employeur dont les salariées et salariés ne sont pas régis par une convention collective.

Formation de comités

5-3.16 À l'occasion d'une cession totale ou partielle d'une unité administrative, l'employeur et le syndicat conviennent de former sans délai un comité ad hoc composé de six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) employées ou employés permanents désignés par le syndicat. Le rôle de ce comité ad hoc sera d'étudier les modalités d'application des garanties prévues par l'article 5-3.12.

5-3.17 Lorsque survient un changement technique, technologique ou administratif, l'employeur et le syndicat discutent des mesures à prendre pour permettre aux employées et employés visés de se réadapter et, le cas échéant, leur assurer, eu égard à leurs aptitudes respectives et aux besoins du service, la possibilité d'acquérir aux frais de l'employeur la formation professionnelle additionnelle nécessaire à l'accomplissement des nouvelles tâches.

5-3.18 L'employée ou l'employé temporaire qui a terminé son stage probatoire et qui est mis à pied en raison de l'application du présent chapitre voit son nom placé sur la liste de rappel prévue par la section 6-4.00.

5-4.00 Stabilité d'emploi et placement

Dispositions générales

5-4.01 La stabilité d'emploi est la garantie pour une employée ou un employé en disponibilité de ne pas se voir affecter ou muter à plus de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence au cours d'une période d'un (1) an. Toutefois, les employées et employés qui travaillent dans les secteurs isolés identifiés à la section 7-7.00 indiquent trois (3) localités où s'appliquera cette garantie.

Au cours de cette période de stabilité, l'Office des ressources humaines peut attribuer à l'employée ou à l'employé en disponibilité un nouveau classement en vue d'une affectation ou d'une mutation; ce nouveau classement demeure dans la catégorie du personnel professionnel.

5-4.02 La stabilité d'emploi ne peut survenir que lors de changements techniques, technologiques ou administratifs, d'un déplacement, d'une cession ou d'une fermeture d'une unité administrative ou lors d'un surplus ministériel d'employées et employés.

5-4.03 La période de stabilité d'emploi d'un (1) an prévue par la présente section prend effet à la date de la mise en disponibilité prévue par les articles 5-3.07 à 5-3.10.

5-4.04 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employeur affecte ou mute l'employée ou l'employé visé à un emploi vacant de son corps d'emploi ou occupé par une employée ou un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

5-4.05 Si à la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employeur n'a pu affecter ou muter l'employée ou l'employé visé à un emploi vacant ou dans un emploi occupé par une employée ou un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi, à l'intérieur d'un rayon

de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence, il l'affecte ou la ou le mute dans un emploi vacant de sa catégorie d'emploi dans la fonction publique ou, si cela s'avère impossible, d'une autre catégorie.

5-4.06 Au cours de la période de stabilité d'emploi, l'employeur peut utiliser provisoirement l'employée ou l'employé en disponibilité à d'autres emplois dans la fonction publique. L'employée ou l'employé visé ne peut se prévaloir de l'article 6-8.02.

Placement de l'employée ou de l'employé en disponibilité

5-4.07 Pour affecter ou muter une employée ou un employé en disponibilité, l'Office des ressources humaines choisit:

a) d'abord, parmi les employées et employés qui bénéficient de la stabilité d'emploi, celle ou celui qui a le plus de service continu.

La priorité est accordée à celle ou à celui qui a été mis en disponibilité la première ou le premier si plus d'une employée ou d'un employé répond à cette condition;

b) ensuite, parmi les employées et employés qui ne bénéficient plus de la stabilité d'emploi, d'abord sur une base volontaire en accordant la priorité à celle ou à celui qui a le plus de service continu; par la suite à celle ou à celui qui a été mis en disponibilité la première ou le premier et si plus d'une employée ou d'un employé répond à cette condition, la priorité est accordée à celle ou à celui qui a le moins de service continu.

L'Office des ressources humaines peut attribuer à l'employée ou à l'employé qui le désire un nouveau classement afin d'éviter de la ou de le déplacer à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence. Lorsque l'Office des ressources humaines attribue un nouveau classement, il le fait en fonction d'un emploi vacant ou d'un emploi occupé par une employée ou un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi. Dans ce cas, l'article 5-1.03 s'applique.

5-4.08 À la fin de la période de stabilité d'emploi, l'employée ou l'employé demeure en disponibilité tant et aussi longtemps que l'Office des ressources humaines n'a pas procédé à son placement dans un emploi vacant dans la fonction publique ou occupé par une employée ou un employé n'ayant pas acquis la sécurité d'emploi. Au cours de cette période, l'employée ou l'employé peut être utilisé provisoirement à un autre emploi dans la fonction publique. L'employée ou l employé ne peut se prévaloir de l'article 6-8.02.

5-4.09 L'employée ou l'employé en disponibilité qui désire formuler un grief concernant les articles 5-4.07 et 5-4.08, le soumet à la ou au sous-ministre qui, selon elle ou lui, aurait dû réaliser le placement par mutation, selon la procédure de règlement des griefs prévue par la section 9-1.00.

CHAPITRE 6-0.00
ORGANISATION DE LA CARRIÈRE

6-1.00 Classification

6-1.01 Les parties forment dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la convention, un comité consultatif permanent de la classification des emplois du personnel visé par la convention. Ce comité est composé de six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) employées et employés permanents désignés par le syndicat ainsi que d'une ou d'un secrétaire désigné par l'employeur.

Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétents en la matière.

Ce comité est appelé à examiner tout projet de modification à la classification qui lui est soumis par l'employeur, à étudier toute demande faite à l'employeur par le syndicat ayant pour objet une modification à la classification et à faire les recommandations appropriées à l'employeur.

Le comité se réunit au besoin à la demande de l'employeur ou des membres désignés par l'une des parties et il adopte les règles de procédure nécessaires à son bon fonctionnement. Toute convocation doit contenir un ordre du jour. Un compte rendu de chaque réunion est transmis aux membres.

6-1.02 Toute révision générale des directives de classification des emplois du personnel professionnel susceptible d'en modifier l'économie générale fait l'objet d'une consultation du syndicat par l'employeur. L'établissement de règles d'intégration et d'échelles de traitement qu'une telle révision rendrait nécessaires, le cas échéant, doivent être faites en fonction, notamment, des principes énoncés aux troisième et quatrième alinéas de l'article 6-1.03 et doivent faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat. L'application du présent article ne saurait être considérée comme une réouverture de la convention au sens du Code du travail.

6-1.03 Lorsqu'un corps d'emploi ou un grade est créé ou modifié, l'échelle des traitements et les règles d'intégration qui, le cas échéant, en découlent font l'objet d'une négociation entre l'employeur et le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la modification à la classification.

À défaut d'entente dans le délai mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur établit et peut mettre en application l'échelle des traitements et, le cas échéant, les règles d'intégration. Il en transmet une copie au syndicat.

L'échelle des traitements est établie par l'employeur en application de l'article k) de la lettre d'entente numéro 4 sur l'équité salariale. Cette nouvelle échelle ne peut avoir pour effet de diminuer le régime des traitements.

Les règles d'intégration doivent tenir compte de facteurs qui sont pertinents à la nature de la modification donnant lieu à l'intégration tels que le classement, l'expérience de travail, le traitement, la scolarité exigée ainsi que les attributions exercées de façon principale et habituelle au cours des six (6) mois précédant la date d'intégration. Les règles doivent aussi prévoir un délai au-delà duquel elles ne sont plus applicables sauf aux fins du règlement des appels, de même qu'un délai à l'intérieur duquel la majoration du traitement de l'employée ou de l'employé et le versement du rappel de traitement sont effectués.

L'intégration requise est effectuée conformément aux règles établies et l'employée ou l'employé est avisé de son classement et de son traitement au moyen d'un avis d'intégration émis par la ou le sous-ministre et dont copie est transmise au syndicat.

6-1.04 Si le syndicat estime que l'échelle des traitements établie par l'employeur en vertu de l'article 6-1.03 ne respecte pas les principes énoncés au troisième alinéa de l'article 6-1.03, il peut, dans les trente (30) jours suivant la date de transmission de la nouvelle échelle des traitements, présenter un grief par écrit à l'employeur représenté par la Direction des relations professionnelles du Conseil du trésor. L'arbitre doit déterminer si l'échelle des traitements a été établie selon les principes énoncés au troisième alinéa de l'article 6-1.03.

Si le syndicat estime que les règles d'intégration établies par l'employeur en vertu de l'article 6-1.03 ne respectent pas les principes qui y sont énoncés, il peut, dans les trente (30) jours suivant leur transmission, demander à une ou un arbitre, choisi conjointement ou à défaut selon le chapitre 9-0.00, de les modifier selon les principes énoncés à l'article 6-1.03. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire.

6-1.05 Le taux de traitement, et le montant forfaitaire le cas échéant, d'une employée ou d'un employé faisant l'objet d'une intégration par suite d'une modification de la classification ne sont pas réduits. Par la suite, le taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00.

Appel de l'intégration

6-1.06 L'employée ou l'employé qui fait l'objet d'une intégration prévue par l'article 6-1.03, peut en appeler du corps d'emploi, du grade, du crédit d'expérience, de l'échelon ou du traitement qui lui a été attribué. L'employée ou l'employé non intégré peut également en appeler du fait qu'on ne l'a pas intégré si, selon elle ou lui, elle ou il satisfait à toutes les conditions prévues par les règles d'intégration applicables.

L'appel de l'intégration s'effectue selon la procédure décrite aux articles suivants.

6-1.07 La première étape de l'appel se fait de la façon suivante:

a) l'employée ou l'employé présente son appel à la ou au sous-ministre, avec une copie au syndicat, au moyen du formulaire prévu, dans un délai de trente (30) jours à compter de la date à laquelle son avis d'intégration lui a été remis ou expédié sous pli recommandé ou, pour les non-intégrées et non-intégrés, avant la date limite fixée dans les règles d'intégration;

b) dans les trente (30) jours suivant la présentation de l'appel, les parties forment un comité ad hoc composé d'une représentante ou d'un (1) représentant de la ou du sous-ministre et d'une représentante ou d'un (1) représentant du syndicat. Ce comité a pour fonction de s'enquérir des plaintes portées par l'employée ou l'employé et, dans les cinq (5) jours qui suivent la fin de son enquête, de faire un rapport écrit à l'employée ou à l'employé, à la ou au sous-ministre, à l'employeur et au syndicat de sa recommandation unanime motivée ou, à défaut de recommandation unanime, des recommandations également motivées de chaque membre du comité.

Toute recommandation unanime du comité ad hoc lie les parties; la ou le sous-ministre attribue, le cas échéant, le nouveau classement recommandé et ce, par un nouvel avis d'intégration dont une copie est expédiée à l'employée ou à l'employé et au syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité à l'employeur;

c) lors de l'enquête instruite par le comité ad hoc, l'employée ou l'employé peut se faire accompagner de sa déléguée ou de son délégué syndical;

d) à défaut d'un rapport unanime du comité ad hoc, la ou le sous-ministre attribue, s'il y a lieu, un nouveau classement conformément aux règles d'intégration. L'employée ou l'employé est avisé de son nouveau classement au moyen d'un nouvel avis d'intégration dont une copie est expédiée au syndicat dans les trente (30) jours suivant la transmission du rapport du comité ad hoc à l'employeur.

6-1.08 La deuxième étape de l'appel s'effectue de la façon suivante:

le syndicat peut soumettre un appel à l'arbitre choisi par les parties, au moyen du formulaire prévu:

a) si le nouvel avis d'intégration expédié à l'employée ou à l'employé n'est pas conforme à la recommandation unanime du comité ad hoc;

b) si un nouvel avis n'a pas été émis;

c) si le syndicat croit que l'employée ou l'employé aurait dû se voir attribuer un nouveau classement;

d) si le syndicat croit que le nouveau classement attribué n'est pas conforme aux règles d'intégration.

L'appel doit être soumis dans les trente (30) jours suivant la remise ou l'expédition sous pli recommandé à l'employée ou à l'employé du nouvel avis d'intégration prévu par le paragraphe b) ou d) de l'article 6-1.07 ou, à défaut de l'émission de cet avis dans le délai prescrit, dans les trente (30) jours suivant ce délai.

La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire. La ou le sous-ministre y donne suite en émettant un avis d'intégration après appel en conformité avec la décision de l'arbitre; copie en est transmise au syndicat.

6-1.09 Les recommandations et les décisions rendues en vertu des articles 6-1.07 et 6-1.08 doivent être conformes aux règles d'intégration. L'arbitre et le comité ad hoc ne peuvent les modifier, y suppléer, y ajouter ou en retrancher quoi que ce soit.

6-1.10 Chaque partie acquitte les dépenses et traitements de ses témoins. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chaque partie.

6-1.11 Un appel n'est pas réputé invalide pour le seul motif de son défaut de conformité avec le formulaire rédigé par l'employeur.

Lors d'un appel effectué en vertu de l'article 6-1.08, le syndicat doit transmettre à la Direction des relations professionnelles du Conseil du Trésor une copie du formulaire d'appel rempli par l'employée ou l'employé lors de la première étape.

Le fait que l'employeur ne reçoive pas du syndicat copie du formulaire d'appel rempli par l'employée ou l'employé lors de la première étape ne peut être invoqué devant une ou un arbitre.

6-1.12 Une employée ou un employé peut obtenir un congé d'une durée raisonnable pour:

a) conformément à l'article 2-3.06, assister comme partie en cause ou comme témoin, si nécessaire, à l'enquête instruite par le comité ad hoc;

b) conformément à l'article 2-3.07, assister à une séance d'arbitrage soit comme partie en cause, soit comme déléguée ou délégué syndical, soit comme témoin.

6-2.00 Classement

6-2.01 Le classement d'une employée ou d'un employé se fait suivant le Règlement sur le classement des fonctionnaires, et son taux de traitement est déterminé par la directive concernant les normes de détermination du taux de traitement de certains fonctionnaires et les directives de classification du personnel professionnel.

Toutefois aucun crédit d'expérience pour expérience additionnelle acquise au cours de la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 ne pourra être reconnu pour déterminer le crédit d'expérience.

Toute modification, affectant les employées et employés, concernant le Règlement sur le classement ou la directive concernant les normes de détermination du taux de traitement de certains fonctionnaires fait l'objet d'une consultation du syndicat.

6-2.02 L'employée ou l'employé qui estime recevoir un traitement non conforme aux normes prévues par la directive concernant les normes de détermination du taux de traitement de certains fonctionnaires peut, dans les trois (3) mois suivant l'accession à un corps d'emploi, demander la révision des données ayant servi à établir son traitement. L'employée ou l'employé fait sa demande à la ou au sous-ministre qui lui transmet sa réponse dans les trente (30) jours.

6-3.00 Service continu

6-3.01 Le service continu d'une employée ou d'un employé se termine avec la cessation définitive de son emploi.

6-3.02 Le service continu se calcule à partir du 1er avril de chaque année et s'exprime en années et en jours sous réserve de l'article 6-3.03 qui suit.

6-3.03 L'absence sans traitement et la suspension disciplinaire sans traitement n'interrompent pas le service continu; celui-ci s'accumule comme si l'employée ou l'employé recevait son traitement, pourvu que la durée de l'absence ou de la suspension soit, au total, inférieure à l'équivalent d'une période de six (6) mois au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année. Si, au cours des douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année, la durée des absences sans traitement ou des suspensions est équivalente à une période de six (6) mois ou plus, toute la durée est alors réduite sauf pour l'employée ou l'employé à temps réduit pour qui les heures effectuées selon l'article 4-1.05 sont comptées.

6-3.04 L'employée ou l'employé temporaire inscrit sur une liste de rappel conserve le service continu accumulé et continue à l'accumuler lorsqu'elle ou il est rappelé au travail.

6-3.05 Lorsqu'une employée ou un employé devient permanent, toute durée de service comme employée ou employé occasionnel s'ajoute à celle du service continu.

6-4.00 Statut de permanent et liste de rappel des employées et employés temporaires

6-4.01 À l'expiration de la période d'emploi continu prescrite en vertu de l'article 14 de la Loi sur la fonction publique, l'employée ou l'employé nommé à titre temporaire acquiert le statut de permanent si elle ou il est maintenu en fonction.

6-4.02 La ou le sous-ministre remet à l'employée ou à l'employé, à son entrée en fonction, une description écrite de ses tâches et attributions. L'employée ou l'employé est informé du travail qu'elle ou qu'il a à accomplir ainsi que de la supervision professionnelle dont elle ou il pourra bénéficier.

6-4.03 La ou le sous-ministre fait l'évaluation du rendement de l'employée ou de l'employé avant la fin du sixième mois qui suit son entrée en fonction et, si nécessaire, un mois avant la fin de son stage probatoire prévu par la directive de classification.

6-4.04 Lorsque la ou le sous-ministre décide de mettre fin à l'emploi d'une employée ou d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu par la directive de classification, elle ou il doit lui faire parvenir un avis écrit de sa décision au moins un (1) mois avant de mettre fin à son emploi. La ou le sous-ministre procède aussi à l'évaluation du rendement de l'employée ou de l'employé.

À la demande de l'employée ou de l'employé, la ou le sous-ministre fait parvenir une copie de l'avis au syndicat.

6-4.05 Aux fins de la présente section, l'avis prévu par l'article 6-4.04 interrompt, à compter de sa date de transmission ou de sa date d'expédition par courrier recommandé, la période d'emploi continu mentionnée à l'article 6-4.01.

6-4.06 La décision de la ou du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'une employée ou d'un employé temporaire au cours du stage probatoire prévu par la directive de classification ou à l'expiration de cette période, ne peut faire l'objet d'un grief aux termes de cette convention sauf si la décision de la ou du sous-ministre a pour but d'éluder l'acquisition par l'employée ou l'employé de droits résultant de la réussite de son stage probatoire.

6-4.07 L'employée temporaire enceinte dont on met fin à l'emploi au cours ou à la fin du stage probatoire prévu par la directive de classification, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise pour la raison qu'elle est enceinte et elle peut alors présenter un grief. Dans ce cas, il incombe à la ou au sous-ministre de prouver qu'elle ou qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

Rappel et mise à pied des employées et employés temporaires

6-4.08 L'employée ou l'employé temporaire qui, après avoir terminé son stage probatoire, est mis à pied voit son nom inscrit sur une liste de rappel et en est avisé conformément à l'article 6-4.04.

6-4.09 Lorsque la ou le sous-ministre doit faire un choix entre plusieurs employées et employés temporaires pour déterminer laquelle, lequel, lesquelles ou lesquels sont mis à

pied, les employées et employés visés sont celles et ceux ayant le moins de service continu sous réserve de la capacité des autres employées et employés temporaires d'accomplir les tâches reliées à l'emploi.

6-4.10 Les listes de rappel sont établies par ministère et par corps d'emploi; elles doivent indiquer la date de la mise à pied, le lieu de résidence de l'employée ou de l'employé de même que l'adresse de son port d'attache.

Le rang de chaque employée et employé sur une liste de rappel est déterminé par la date de sa mise à pied; si, sur une même liste, plusieurs employées et employés ont été mis à pied à la même date, le service continu prévaut.

6-4.11 La ou le sous-ministre maintient à jour les listes de rappel prévues par l'article précédent et en transmet une copie au syndicat deux (2) fois par année, au plus tard le 30 avril et le 31 octobre. De plus, lorsqu'elle ou il inclut un nouveau nom sur la liste de rappel, elle ou il en informe l'employée ou l'employé visé en lui indiquant son rang et en transmet une copie au syndicat.

6-4.12 Une employée ou un employé qui veut contester la non inclusion ou l'exclusion de son nom, de son rang ou de sa date de mise à pied sur une liste de rappel, a recours à la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours suivant la transmission de l'avis au syndicat ou la transmission à l'employée ou à l'employé de la lettre l'informant de son inclusion sur la liste de rappel.

6-4.13 Une employée ou un employé temporaire perd son droit de rappel et son nom est rayé de la liste dans les circonstances suivantes:

a) le défaut de se présenter à la date indiquée sur l'avis de rappel, sauf si des circonstances indépendantes de sa volonté l'en empêchent. Dans ce dernier cas l'employée ou l'employé conserve son rang et l'emploi est offert à une autre employée ou à un autre employé dont le nom apparaît sur la liste ou à une autre personne. Aux fins du présent paragraphe, l'état relié à la maternité est assimilé, durant une période maximale continue de vingt-six (26) semaines incluant la semaine de l'accouchement, à une circonstance indépendante de la volonté de l'employée;

b) la mise à pied dépassant trente-six (36) mois consécutifs.

6-4.14 L'employée ou l'employé temporaire n'est pas tenu de se présenter au travail si l'emploi offert se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache. Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

6-4.15 Avant de doter un emploi vacant par voie de recrutement, la ou le sous-ministre doit le doter par une employée ou un employé temporaire inscrit sur une liste de rappel en suivant l'ordre d'inscription sur la liste de rappel visée de son ministère et pour autant que cette employée ou cet employé satisfasse aux conditions d'admission du corps d'emploi et aux exigences du secteur d'activités.

À partir des coordonnées fournies par l'employée ou l'employé temporaire et apparaissant à son dossier, la ou le sous-ministre rappelle l'employée ou l'employé, par téléphone, au moins dix (10) jours avant la date à laquelle elle ou il doit se présenter au travail. Elle ou il fait au moins deux (2) appels téléphoniques, chacun à des jours différents et à des moments

différents de la journée. La ou le sous-ministre confirme le rappel par écrit. L'employée ou l'employé confirme sa réponse par écrit au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la date de livraison de cet avis.

6-5.00 Évaluation

6-5.01 L'évaluation est l'appréciation par ses supérieures et supérieurs des résultats du travail atteints par l'employée ou l'employé, eu égard:

— à la description de ses attributions et de ses tâches,

— à la formulation de ses responsabilités et de ses mandats,

— à la signification des attentes en termes d'objectifs, de contribution à fournir ainsi que de connaissances, d'habiletés professionnelles et de qualités personnelles à démontrer dans l'accomplissement de son travail,

le tout en relation avec l'exercice de l'emploi.

L'évaluation doit favoriser la communication entre l'employée ou l'employé et ses supérieures et supérieurs.

L'évaluation tient compte de la qualité et de la quantité de travail accompli.

6-5.02 Sous réserve de l'article 6-4.03 concernant l'évaluation de l'employée ou de l'employé temporaire, l'évaluation de l'employée ou de l'employé s'effectue au moins une (1) fois par année.

Toutefois, si l'employée ou l'employé termine un mandat important d'au moins six (6) mois, elle ou il peut demander une évaluation ad hoc, conformément à l'article 6-5.01.

6-5.03 L'évaluation est faite au moyen d'un formulaire d'évaluation dûment rempli et signé par les supérieures et supérieurs de l'employée ou de l'employé; cette dernière ou ce dernier en reçoit une copie de sa supérieure ou de son supérieur et signe l'original pour attester qu'elle ou qu'il l'a reçue. Si elle ou il refuse de signer l'original, elle ou il est considéré avoir reçu sa copie à la date à laquelle elle lui a effectivement été expédiée.

Le contenu de l'évaluation et la signification des attentes doivent faire l'objet d'un échange à l'occasion d'une rencontre entre l'employée ou l'employé et sa supérieure ou son supérieur immédiat, ainsi que sa supérieure ou son supérieur hiérarchique si cette dernière ou ce dernier le juge à propos, compte tenu des circonstances.

6-5.04 À compter de la date de la réception de sa copie, l'employée ou l'employé dispose de trente (30) jours pour prendre connaissance de son évaluation et faire parvenir par écrit, sous pli recommandé, à sa supérieure ou à son supérieur ses commentaires sur l'évaluation. Ceux-ci sont annexés à l'original du formulaire conservé au dossier de l'employée ou de l'employé. Si dans ce délai de trente (30) jours l'employée ou l'employé conteste les faits sur lesquels son évaluation est fondée, ces faits ne peuvent être considérés comme ayant été admis.

Le délai de soumission des commentaires pour l'employée ou l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache pour une période de plus de quatorze (14) jours consécutifs, soit à la

demande expresse de la ou du sous-ministre, soit pour ses vacances annuelles, est prorogé pour la durée de son absence.

6-5.05 L'employée ou l'employé doit, le cas échéant, évaluer des fonctionnaires autres que les employées et employés. L'employée ou l'employé dont les fonctions sont celles d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur ou d'une ou d'un chef d'équipe doit, à la demande de la supérieure ou du supérieur hiérarchique, participer à l'évaluation des employées et employés dont elle ou il assume la supervision sur le plan professionnel.

6-6.00 Progression dans le corps d'emploi

Avancement d'échelon

6-6.01 L'employée ou l'employé est admissible à l'avancement d'échelon qui lui est accordé, sur rendement satisfaisant, suivant les règles d'avancement prévues par la Directive sur la progression salariale du personnel professionnel de la fonction publique. Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé doit, pour avoir droit à l'avancement d'échelon, avoir travaillé au moins trois (3) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement semestriel et au moins six (6) mois ou l'équivalent dans le cas d'avancement annuel.

Aux fins de l'alinéa précédent, l'employée ou l'employé en congé avec traitement pour études de perfectionnement, l'employée en congé de maternité, l'employée ou l'employé en congé pour adoption, l'employée ou l'employé libéré en vertu de la section 2-3.00, l'employée ou l'employé en congé compensatoire pour heures de travail, de même que l'employée ou l'employé en détachement conformément à la section 10-1.00 n'est pas considéré comme absent du travail.

Les dates d'avancement d'échelon pour la première période de paie de mai et de novembre sont les suivantes:

19 avril 1990	18 avril 1991
1er novembre 1990	31 octobre 1991

Avancement accéléré d'échelon

6-6.02 L'avancement accéléré d'échelon s'effectue selon les dispositions suivantes:

a) l'avancement accéléré d'échelon est accordé par la ou le sous-ministre sur recommandation du comité ad hoc formé en vertu de la directive mentionnée à l'article 6-6.01;

b) l'avancement accéléré d'échelon à la suite d'études de perfectionnement est régi par la directive approuvée par le C.T. 156295 du 30 avril 1985. Cette directive peut être modifiée après consultation du syndicat;

c) des critères homogènes et appropriés d'appréciation du rendement doivent être définis en vue de leur utilisation par les comités ad hoc;

d) l'employée ou l'employé peut obtenir un avancement accéléré d'échelon plus d'une fois au cours de sa carrière.

6-7.00 Développement des ressources humaines

6-7.01 Les parties conviennent qu'il est nécessaire d'assurer le progrès et l'enrichissement des connaissances des employées et employés en vue d'améliorer l'ensemble de l'organisation par le développement des ressources humaines et elles s'engagent à collaborer à cette fin.

Les parties collaborent à faciliter le rayonnement professionnel des employées et employés dans la réalisation de travaux reliés à l'exercice de leur emploi et de leurs champs d'activités.

6-7.02 Il appartient à l'employeur d'établir et de mettre en application la politique de développement des ressources humaines des employées et employés de la fonction publique.

6-7.03 La ou le sous-ministre, suivant les politiques et les directives en vigueur, établit ses plans et administre ses programmes de développement des ressources humaines selon ses objectifs et priorités en cette matière, en tenant compte particulièrement des employées et employés en région; il tient aussi compte des employées et employés ayant besoin de recyclage ou de formation à la suite de changements technologiques. Il prévoit à son budget les sommes nécessaires pour les réaliser dont une partie est affectée à un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des employées et employés en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel dans la fonction publique.

6-7.04 La ou le sous-ministre prend les dispositions nécessaires afin que les représentantes et représentants du syndicat, par l'entremise du comité ministériel des relations professionnelles, participent à la phase d'identification des besoins des employées et employés qui précède l'élaboration de chaque plan annuel de développement des ressources humaines. Une attention particulière sera portée aux employées et employés qui n'ont pas bénéficié de développement des ressources humaines dans leurs champs d'activités au cours des trois (3) dernières années.

6-7.05 La ou le sous-ministre analyse les besoins identifiés et détermine ceux qui seront retenus prioritairement.

6-7.06 La ou le sous-ministre consacre, pour chacune des années financières, une enveloppe minimale correspondant à trois (3) jours/personne par employée ou employé pour réaliser un ensemble d'activités permettant l'accroissement de la compétence des employées et employés en relation avec l'exercice de leur emploi actuel ou d'un autre emploi éventuel dans la fonction publique.

6-7.07 Aux fins de la présente section, la ou le sous-ministre convoque les représentantes et représentants du syndicat par l'entremise du comité ministériel des relations professionnelles dans le but:

a) de les informer des objectifs de son plan annuel de développement des ressources humaines, des programmes disponibles et des règles concernant la présentation des demandes de développement des ressources humaines des employées et employés;

b) de leur permettre de faire valoir formellement leur point de vue sur les besoins collectifs et sur l'établissement des priorités pour l'année financière suivante;

c) de les informer du bilan de réalisation des activités de développement des ressources humaines de l'année financière précédente.

6-7.08 Dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention, les parties forment un comité mixte composé de six (6) membres dont trois (3) personnes désignées par l'employeur et trois (3) personnes désignées par le syndicat.

Le comité a pour mandat de faire des recommandations à l'employeur concernant la promotion de projets collectifs de développement des ressources humaines dans la fonction publique. Le comité pourra aussi faire des recommandations sur l'application de la politique concernant le développement des ressources humaines dans la fonction publique.

Le comité établit ses modalités de fonctionnement.

6-7.09 La ou le sous-ministre veille à ce que les employées et employés connaissent les programmes disponibles et les règles concernant la présentation des demandes de développement des ressources humaines.

6-7.10 La sélection des employées et employés appelés à participer aux divers programmes de développement des ressources humaines s'effectue selon les critères généraux d'admissibilité et les critères particuliers de participation aux programmes prévus par les politiques et directives en vigueur.

6-7.11 Au terme de sa participation à un programme de développement des ressources humaines, l'employée ou l'employé ne peut être affecté à des fonctions inférieures à celles qu'elle ou qu'il exerçait, de façon principale et habituelle, au moment de son départ.

6-7.12 La nature des programmes de développement des ressources humaines suivis par l'employée ou l'employé ainsi que les attestations ou les résultats obtenus au cours de ceux-ci sont consignés à son dossier.

6-7.13 Lorsqu'une employée ou un employé participe à une activité de développement des ressources humaines, la distribution des heures des cours et des activités inhérentes constitue les heures de travail de cette employée ou de cet employé. La section 4-1.00 ne s'applique pas dans un tel cas sauf si la durée de l'activité correspond à la moitié ou moins des heures prévues par son horaire normal de travail.

6-7.14 Sous réserve de l'article 6-7.16, l'employée ou l'employé qui participe à un programme de développement des ressources humaines bénéficie d'une remise du jour férié ou du congé hebdomadaire dans les trente (30) jours qui suivent la date de son retour, si ce programme prévoit des cours ou des activités durant un jour férié ou un congé hebdomadaire.

6-7.15 Les dispositions particulières prévues par l'employeur pour les frais de déplacement des employées et employés qui suivent un programme de développement prévalent dans ce cas.

Toutefois, ces dispositions particulières ne doivent pas être inférieures aux conditions relatives aux frais de déplacement prévus par les chapitres 7-0.00 et 10-0.00. Toute contribution d'un organisme aux frais déjà payables par la ou le sous-ministre à l'employée ou à l'employé est remise à la ou au sous-ministre.

6-7.16 La période normale de vacances accordée par une maison d'enseignement ou un organisme fréquenté par une employée ou un employé qui y suit un programme de développement des ressources humaines est déduite des crédits annuels de vacances de cette employée ou de cet employé, jusqu'à concurrence des crédits de vacances accumulés pour l'année en cours. Les jours fériés prévus par cette maison d'enseignement ou cet organisme tiennent lieu des jours fériés prévus par la section 4-4.00.

6-7.17 L'acceptation de la demande d'une employée ou d'un employé de participer à un programme de développement proposé ou exigé par sa corporation professionnelle et nécessaire au maintien de son droit de pratique professionnelle est soumise aux critères prévus par la politique et les directives en vigueur et au fait que l'employée ou l'employé occupe des fonctions dont l'exercice nécessite ce droit de pratique.

6-7.18 L'employée ou l'employé peut bénéficier d'un avancement accéléré d'échelon à la suite d'études de perfectionnement conformément à l'article 6-6.02 de la convention.

6-8.00 Mouvements du personnel

6-8.01 Les parties conviennent de confier au comité des relations professionnelles le mandat de discuter des moyens de favoriser la mobilité des employées et employés au sein de la fonction publique. À cet égard, l'employeur prend les mesures raisonnables pour diffuser aux employées et employés les offres d'affectation, de mutation ou de promotion.

6-8.02 L'employée ou l'employé dont les fonctions principales et habituelles ne correspondent pas aux attributions de son corps d'emploi de professionnelles ou professionnels a le droit de réclamer d'être reclassé, si elle ou il y a été déclaré apte, dans le corps d'emploi de professionnelles ou professionnels dont les attributions correspondent aux fonctions qu'elle ou qu'il exerce.

Désignation d'une remplaçante ou d'un remplaçant temporaire et désignation à titre provisoire d'une employée ou d'un employé à un emploi d'une administratrice ou d'un administrateur d'État, d'une ou d'un cadre supérieur ou d'une ou d'un cadre intermédiaire

6-8.03 Une employée ou un employé peut être appelé par la ou le sous-ministre:

a) soit à remplacer temporairement une administratrice ou un administrateur d'État, une ou un cadre supérieur ou une ou un cadre intermédiaire d'une classe supérieure à la classe 5;

b) soit à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant d'une administratrice ou d'un administrateur d'État, d'une ou d'un cadre supérieur ou d'une ou d'un cadre intermédiaire d'une classe supérieure à la classe 5.

Elle ou il reçoit, sur une base quotidienne, la prime prévue par l'article 7-3.03 si elle ou il exerce les fonctions d'une administratrice ou d'un administrateur d'État, d'une ou d'un cadre supérieur ou d'une ou d'un cadre intermédiaire d'une classe supérieure à la classe 5 dans les cas prévus ci-dessus pour une période d'au moins quarante-cinq (45) jours consécutifs.

6-8.04 La ou le sous-ministre ne peut, durant la période prévue par la présente section, désigner une autre employée ou un autre employé ou interrompre cette période dans le seul but d'éluder l'application des articles 6-8.03 et 7-3.03.

Sauf exception, la durée de la période n'excède pas douze (12) mois.

6-8.05 Aux fins des articles 6-8.03 et 6-8.04, l'employée ou l'employé ainsi désigné doit remplir les fonctions et responsabilités inhérentes à l'emploi auquel elle ou il est désigné.
Toutefois, l'employée ou l'employé ne peut agir auprès des employées et employés à titre de représentante ou de représentant de la ou du sous-ministre dans la procédure de règlement des griefs, ni dans l'évaluation, sous réserve de l'article 6-5.05, ni dans l'imposition de mesures disciplinaires.

Stage probatoire

6-8.06 L'employée ou l'employé qui doit accomplir un stage probatoire lors d'une promotion à un corps d'emploi de la catégorie du personnel professionnel reçoit le taux de traitement prévu pour le corps d'emploi auquel elle ou il accède, conformément à l'article 6-2.01.

L'employée ou l'employé qui ne réussit pas son stage probatoirese voit réinstaller dans le corps d'emploi auquel elle ou il appartenait avant sa promotion et reçoit le taux de traitement auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il était demeuré dans ce corps d'emploi.

Affectation avec changement de domicile

6-8.07 Lorsque, pour des raisons autres que celles donnant ouverture à la stabilité d'emploi définie à la section 5-4.00, la ou le sous-ministre doit procéder à l'affectation d'une employée ou d'un employé pour des raisons de répartition du travail ou de besoins du service, elle ou il prend les mesures nécessaires pour l'affecter d'abord à un emploi vacant situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de domicile. S'il n'y a pas d'emploi vacant dans ce rayon ou si l'employée ou l'employé n'est pas qualifié pour remplir ceux qui s'y trouvent, la ou le sous-ministre peut l'affecter à un emploi situé à l'extérieur de ce rayon.

CHAPITRE 7-0.00
RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE

7-1.00 Rémunération

Dispositions générales

7-1.01 Aux fins de la convention, par traitement, on entend le traitement annuel de l'employée ou de l'employé comprenant son taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire.

Pour l'employée ou l'employé à temps réduit, ce traitement est proportionnel aux heures prévues par son horaire.

7-1.02 Par taux de traitement, on entend le taux de traitement annuel de l'employée ou de l'employé selon le taux de l'échelle correspondant à son classement et à son crédit

d'expérience, à l'exclusion de toute somme forfaitaire, supplément ou majoration de traitement, rémunération additionnelle, prime et allocation.

Cependant, lorsque à la suite de circonstances particulières, le taux de traitement de l'employée ou de l'employé est supérieur à celui correspondant à son classement et à son crédit d'expérience, l'employée ou l'employé est hors échelon ou hors échelle et ce taux supérieur lui tient lieu de taux de traitement annuel.

7-1.03 L'échelle des traitements est constituée par l'ensemble des taux de traitement d'un corps d'emploi, ou d'un grade le cas échéant.

7-1.04 Les taux et échelles de traitement en vigueur pour les périodes du 1er janvier au 31 décembre 1990 et du 1er janvier au 31 décembre 1991 sont ceux apparaissant à l'annexe II.

Majoration des taux et échelles de traitement

7-1.05 *Période du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990*

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 décembre 1989 sont majorés d'un pourcentage égal à 5,13 % et prennent effet le 1er janvier 1990.

Période du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 31 décembre 1990 sont majorés d'un pourcentage égal à 5 % et prennent effet le 1er janvier 1991.

Forfaitaire au 1er juillet 1991

7-1.06 S'il y a lieu, s'ajoutera à chacun des taux et à chacun des échelons des échelles de traitement en vigueur le 1er juillet 1991 une somme forfaitaire équivalant à un maximum de 1 % de chaque taux et de chaque échelon correspondant. Ce pourcentage maximum de 1 % sera établi de la façon suivante:

$$\text{Pourcentage maximum applicable} = \left[\left[\frac{\text{IPC de juin 1991 - IPC de juin 1990}}{\text{IPC de juin 1990}}\right]^{1} \times 100\right] - 5$$

où IPC = indice des prix à la consommation pour le Canada, tel que publié par Statistiques Canada.

L'application de la somme forfaitaire est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de juin 1991.

La somme forfaitaire est répartie et versée à chaque période de paie, du 1er juillet 1991 au 30 juin 1992, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

---

1 Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

Employées et employés hors échelle

7-1.07 À compter du 1er janvier 1990, l'employée ou l'employé dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des taux et échelles de traitement, est plus élevé que le taux maximum de l'échelle des traitements en vigueur pour son corps d'emploi, ou son grade le cas échéant, bénéficie, à la date de la majoration des taux et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son corps d'emploi, ou à son grade le cas échéant.

7-1.08 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'article 7-1.07 a pour effet de situer au 1er janvier une employée ou un employé qui était hors-échelle au 31 décembre de l'année précédente à un taux de traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle des traitements correspondant à son corps d'emploi, ou à son grade le cas échéant, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette employée ou à cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon.

7-1.09 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle des traitements correspondant au corps d'emploi, ou au grade le cas échéant, de l'employée ou de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux articles 7-1.07 et 7-1.08, lui est versée sous forme d'une somme forfaitaire calculée sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.

La somme forfaitaire est répartie et versée à chaque période de paie, au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

7-1.10 Malgré les articles 7-1.07, 7-1.08 et 7-1.09, l'employée ou l'employé devenu hors échelle à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 décembre majoré, le 1er janvier, du pourcentage d'augmentation applicable au taux maximum de l'échelle des traitements correspondant à son grade.

Employées et employés hors échelon

7-1.11 Une employée ou un employé est considéré hors échelon lorsque son taux de traitement est supérieur à celui de l'échelon correspondant à son crédit d'expérience dans son corps d'emploi, ou dans son grade le cas échéant, sans dépasser le taux maximum de l'échelle de son corps d'emploi, ou de son grade le cas échéant.

7-1.12 L'employée ou l'employé hors échelon bénéficie des articles 7-1.07, 7-1.08, 7-1.09 et 7-1.10 avec les trois (3) particularités suivantes:

a) le taux minimum d'augmentation prévu par l'article 7-1.07 est égal à la moitié du pourcentage applicable à l'échelon correspondant à son crédit d'expérience dans son corps d'emploi, ou dans son grade le cas échéant;

b) la disposition prévue par l'article 7-1.08 s'applique lorsque le taux minimum d'augmentation a pour effet de situer au 1er janvier une employée ou un employé hors échelon à un taux de traitement inférieur au taux de l'échelon correspondant à son crédit d'expérience dans son corps d'emploi, ou dans son grade le cas échéant;

c) les dispositions prévues par l'article 7-1.09 s'appliquent en tenant compte des paragraphes a) et b) du présent article.

7-1.13 Malgré les dispositions prévues par l'article 7-1.12, l'employée ou l'employé devenu hors échelon à la suite d'une promotion voit son taux de traitement du 31 décembre majoré le 1er janvier du pourcentage d'augmentation applicable à l'échelon correspondant à son crédit d'expérience dans son corps d'emploi, ou dans son grade le cas échéant.

Dispositions spéciales

7-1.14 Sous réserve du deuxième alinéa, l'employée ou l'employé classé le 31 décembre 1989 à l'échelon maximum de son corps d'emploi et aux échelons 18 à 20 inclusivement du corps d'emploi des actuaires, dont le taux de traitement correspond à son classement et qui à cette date bénéficie d'une somme forfaitaire, voit cette somme forfaitaire réduite les 1er janvier 1990 et 1991, ainsi que le 31 décembre 1991, le cas échéant, de toute somme accordée sur échelle en sus des paramètres généraux d'augmentation.

L'employée ou l'employé appartenant aux corps d'emploi 103, 111, 130, 131 et 132 classé le 31 décembre 1989 à l'échelon maximum de son corps d'emploi, dont le taux de traitement correspond à son classement et qui, à cette date, bénéficie d'une somme forfaitaire, voit cette somme réduite de 350 $ le 1er janvier 1990. Le solde de cette somme forfaitaire est maintenu pour la durée de la convention et sera intégré au taux maximum de l'échelle des traitements le 31 décembre 1991.

L'employée ou l'employé classé à un autre échelon que l'échelon maximum et qui bénéficie d'une somme forfaitaire, voit cette somme forfaitaire réduite d'un somme égale à celle que lui procure son avancement d'échelon.

Le cas échéant, la somme forfaitaire est répartie et versée à chaque période de paie au prorata des heures normales rémunérées pour la période de paie.

Dispositions transitoires

7-1.15 La présente section s'applique rétroactivement au 1er janvier 1990 aux conditions qui y sont indiquées.

Les sommes de rappel de traitement résultant de l'application de l'article 7-1.04 de la présente section seront versées au plus tard à la première paie suivant le quarante-cinquième (45e) jour de la signature de la présente convention.

Les sommes de rappel de traitement sont établies en tenant compte de la période durant laquelle l'employée ou l'employé a eu droit à son traitement depuis le 1er janvier 1990.

L'employée ou l'employé dont l'emploi aurait pris fin entre le 1er janvier 1990 et la date du versement des sommes de rappel de traitement prévue par le présent article devra faire sa demande de rappel de traitement au service du personnel du ministère auquel il appartenait dans les quatre (4) mois suivant l'expédition par l'employeur au syndicat de la liste de tous les employées ou employés ayant quitté leur emploi après le 1er janvier 1990 ainsi que de leur dernière adresse connue. Les ayants droit de toute employée ou de tout employé décédé pourront faire la même demande à sa place.

7-2.00 Versement des gains

7-2.01 La pratique actuelle du versement du traitement de l'employée ou de l'employé est maintenue et l'employée ou l'employé reçoit sa paie toutes les deux (2) semaines, le jeudi.

Si un jeudi de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.

7-2.02 Le bulletin de paie doit contenir toutes les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets.

7-2.03 Sur demande, un acompte sur traitement, d'au moins soixante-cinq pour cent (65 %) de son traitement, est remis au plus tard cinq (5) jours après la date du versement prévu par l'article 7-2.01 à toute employée ou à tout employé déjà inscrit sur la liste de paie et ayant droit à sa paie, mais dont le chèque de paie n'a pu lui être remis conformément à l'article 7-2.01 pour un motif indépendant de sa volonté.

7-2.04 Les nouvelles employées et nouveaux employés et les employées et employés qui reviennent au travail après une absence sans traitement reçoivent leur paie dans les trente (30) jours qui suivent leur entrée en fonction consécutive à leur nomination ou à leur retour au travail. De plus, il est entendu que ces employées et employés peuvent bénéficier des acomptes sur traitement prévus par l'article 7-2.03.

7-2.05 Les sommes que l'employeur doit payer à une employée ou à un employé en exécution d'une sentence arbitrale ou en exécution d'une entente intervenue entre les parties et réglant un grief sont payables dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de l'entente ou, selon le cas, suivant la date de la sentence arbitrale.

7-2.06 Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, le traitement dû, déduction faite des acomptes octroyés à l'employée ou à l'employé, porte intérêt à compter de l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours dans le cas de l'article 7-2.04 et à compter de l'expiration d'un délai de trente (30) jours dans le cas de la paie habituelle au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu.

De plus, les sommes payables suivant l'article 7-2.05 portent intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de l'expiration du délai prévu par cet article.

7-2.07 Le taux de traitement horaire d'une employée ou d'un employé s'obtient en divisant son taux de traitement annuel par 1826,3.

7-2.08 À son départ, l'employée ou l'employé qui a donné un avis de quinze (15) jours reçoit de la ou du sous-ministre:

a) un état détaillé des sommes dues relatives au traitement, aux congés de maladie et aux vacances;

b) et, le cas échéant, les formulaires qui lui permettent d'obtenir le remboursement des sommes mentionnées ci-dessus.

Ces sommes sont payables dans les soixante (60) jours suivant la date du départ de l'employée ou de l'employé. Lorsque le défaut de paiement dans le délai prévu est imputable à l'employeur, ces sommes dues portent intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du revenu à compter de l'expiration de ce délai.

7-2.09 L'ex-employée ou l'ex-employé qui, après son départ, se croit lésé par une prétendue violation ou fausse interprétation de l'article précédent, peut soumettre un grief suivant la procédure prévue par la section 9-1.00.

7-2.10 Avant de réclamer d'une employée ou d'un employé des sommes qui lui ont été versées en trop, la ou le sous-ministre consulte l'employée ou l'employé sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas entente entre la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé sur le mode de remboursement, la ou le sous-ministre ne peut retenir, par période de paie, plus de 5,00 $ par 100,00 $ de dette initiale.

Cependant, si l'employée ou l'employé conteste par grief une réclamation relative à une absence de dix (10) jours ouvrables et plus reliée à l'application des sections 8-1.00 et 8-2.00, la somme n'est pas récupérée avant le règlement du grief si l'employée ou l'employé en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, l'employée ou l'employé, le cas échéant, doit rembourser, selon le présent article, la somme versée en trop laquelle porte intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu à compter de la date de la réclamation par la ou le sous-ministre, jusqu'à la date du début du remboursement.

7-2.11 Malgré les articles 7-2.01 et 7-2.02, une employée ou un employé peut se prévaloir du service de virement automatique de la totalité de sa paie dans un compte unique dans une institution financière de son choix au Québec, selon les modalités suivantes:

a) l'employée ou l'employé remet à la ou au sous-ministre le formulaire d'adhésion au virement automatique dûment rempli;

b) le virement automatique prend effet à la première période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours la réception par la ou le sous-ministre du formulaire de la demande d'adhésion rempli par l'employée ou l'employé;

c) un état de dépôt est remis par l'employeur à l'employée ou à l'employé et contient les mentions nécessaires à la conciliation des gains bruts avec les gains nets;

d) le virement automatique est fait toutes les deux (2) semaines, le jeudi matin; si un jeudi concide avec un jour férié, le virement est fait le matin du jour ouvrable précédent;

e) l'employée ou l'employé peut modifier son adhésion; elle ou il doit alors de nouveau remplir le formulaire;

f) l'employée ou l'employé peut annuler son adhésion, en avisant la ou le sous-ministre par écrit;

g) une telle modification ou annulation prend effet à la première période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours la réception par la ou le sous-ministre du formulaire de modification ou de l'avis d'annulation. Dans le cas d'annulation, à compter de cette période de paie, les articles 7-2.01 et 7-2.02 redeviennent applicables; si cette annulation a été demandée pour une raison urgente, la ou le sous-ministre agit avec empressement;

h) l'employeur peut modifier le formulaire d'adhésion en transmettant un avis au syndicat quarante-cinq (45) jours à l'avance si cette modification est relative aux informa-

tions requises pour que ce formulaire soit dûment rempli conformément au paragraphe a) ci-dessus;

i) dans le cas où l'employeur, en tout ou en partie, décidait de ne pas offrir ou cesser de donner ce service, les articles 7-2.01 et 7-2.02 demeurent ou redeviennent applicables, selon le cas, aux employées et employés visés, à la première période de paie suivant au plus quarante-cinq (45) jours après cette décision.

7-2.12 Lorsque des intérêts sont exigibles en vertu d'une disposition de la convention, ces derniers ne portent pas intérêt.

7-3.00 Allocations et primes

Allocation de disponibilité

7-3.01 L'employée ou l'employé en disponibilité, à la demande expresse de sa ou son sous-ministre, reçoit une rémunération d'une (1) heure au taux horaire prévu par l'article 7-2.07 de la convention, pour chaque période de huit (8) heures en disponibilité.

Allocation d'ambiance

7-3.02 Une employée ou un employé travaillant dans une institution pénale qui, en raison de la nature de ses fonctions, est régulièrement en contact avec les personnes incarcérées, a droit à deux (2) journées de congé par année, soit une (1) journée par période équivalant à cinq (5) mois travaillés.

Ces congés, qui peuvent être accumulés durant l'année, sont pris à un moment qui convient à la ou au sous-ministre et à l'employée ou à l'employé.

À compter du 1er janvier 1990, la ou le sous-ministre peut remplacer chaque journée de congé par une allocation d'ambiance de 165,00 $.

Prime de remplacement temporaire et de désignation à titre provisoire

7-3.03 La prime prévue par l'article 6-8.03 est calculée au prorata de la durée de remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir des sommes annuelles suivantes:

Pour les périodes:

— du 1er janvier au 31 décembre 1990: 3 017,00 $
— du 1er janvier au 31 décembre 1991: 3 168,00 $

Prime de chef d'équipe

7-3.04 Une prime de cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement est accordée à toute professionnelle ou à tout professionnel chargé de guider et de coordonner, sous l'autorité du supérieur immédiat, les travaux d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) employées et employés professionnels.

Prime de fonction

7-3.05 À compter de la date de sa désignation dans un emploi professionnel de niveau plus élevé selon la directive concernant l'évaluation des emplois de niveau de complexité supérieur de la catégorie du personnel professionnel, l'employée ou l'employé reçoit une prime de sept pour cent (7 %) de son taux de traitement.

Le versement de cette prime prend fin quatre-vingt-dix (90) jours après la fin de la désignation de l'employée ou de l'employé ou quatre-vingt-dix (90) jours après que ses fonctions principales et habituelles cessent d'être reconnues de niveau plus élevé. Le présent alinéa entre en vigueur à la date de la signature de la convention (25 mars 1991).

Dans le cas où l'employée ou l'employé a occupé un emploi professionnel de niveau plus élevé pendant trois (3) ans et plus, le délai prévu par l'alinéa précédent est porté à cent quatre-vingts (180) jours.

L'employée ou l'employé qui reçoit la prime de fonction prévue par le présent article ne peut se voir accorder la prime de chef d'équipe prévue par l'article 7-3.04.

Plongée sous-marine

7-3.06 Lorsqu'une employée ou un employé doit, à la demande de la ou du sous-ministre, effectuer une plongée sous-marine avec une bouteille d'air comprimé, elle ou il reçoit une allocation quotidienne de soixante-trois dollars (63,00 $). Une somme additionnelle de vingt-deux dollars (22,00 $) est ajoutée pour compenser les frais engagés lorsque le ministère ne fournit pas l'équipement.

7-4.00 Frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles

7-4.01 Les frais de déplacement, d'assignation et d'usage de voitures personnelles sont réglementés par la directive numéro 5-74, sur les frais de déplacement des fonctionnaires.

7-4.02 L'employeur peut en tout temps modifier cette directive après avoir pris avis du syndicat au moins vingt (20) jours ouvrables avant l'entrée en vigueur de la modification, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doive avoir pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de déplacement.

7-4.03 L'employeur convient d'entreprendre au début des années 1990 et 1991, une révision des indemnités pour les frais de repas et pour l'usage de véhicules automobiles aux fins d'apporter, s'il y a lieu, une modification au tarif d'indemnisation prévu pour les frais de repas ou pour l'usage des véhicules automobiles, pour tenir compte des augmentations de coût observées par rapport aux coûts établis pour la détermination du tarif en vigueur.

Toutefois, les ajustements aux tarifs d'indemnisation pour l'usage de véhicules automobiles ne doivent représenter que la différence entre les coûts établis par la révision et les tarifs en vigueur.

L'employeur consulte le syndicat sur la révision effectuée et toute modification de l'indemnité pour l'usage de voitures personnelles, s'il y a lieu, entre en vigueur le 1er avril de l'année de la révision.

7-4.04 Les frais de déplacement engagés par une employée ou un employé qui, en dehors de son lieu de travail, participe à une entrevue à la suite d'une offre affichée d'affectation ou de mutation, sont remboursés conformément à la directive mentionnée à l'article 7-4.01 pour autant que cette employée ou cet employé satisfasse aux conditions d'admission et aux exigences du secteur d'activités de l'emploi visé.

7-4.05 À la demande de l'employée ou de l'employé, la ou le sous-ministre remet un exemplaire de la directive 5-74 sur les frais de déplacement des fonctionnaires et ses modifications.

Disposition transitoire

7-4.06 L'article 7-4.03 s'applique rétroactivement au 1er avril 1990.

7-5.00 Frais à l'occasion d'un déménagement

7-5.01 La présente section vise toute employée ou tout employé qui, à la demande de la ou du sous-ministre, fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de domicile.

L'employée ou l'employé qui répond à une offre affichée d'affectation ou de mutation est réputé agir à la demande de la ou du sous-ministre.

7-5.02 L'employée ou l'employé doit être avisé de son nouveau lieu de travail, au moins trois (3) mois à l'avance. Dans le cas d'un déménagement à la suite d'un déplacement total ou partiel d'une unité administrative, l'avis se calcule à compter de la fin de la période prévue par le premier alinéa de l'article 5-3.04 ou, le cas échéant, à toute date antérieure où l'employée ou l'employé fait part de son acceptation.

Cependant, si l'employée ou l'employé a des enfants à charge résidant chez elle ou chez lui qui fréquentent une maison d'enseignement, la ou le sous-ministre ne doit pas exiger que l'employée ou l'employé déménage au cours de l'année scolaire sauf si celle-ci ou celui-ci y consent.

7-5.03 L'employée ou l'employé , après avoir obtenu l'autorisation de la ou du sous-ministre, peut bénéficier des allocations prévues ci-après. La réclamation de ces allocations doit être faite au plus tard douze (12) mois après le changement de port d'attache impliquant le changement de domicile.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, la ou le sous-ministre peut prolonger ce délai.

Congés

7-5.04 Toute employée ou tout employé déplacé a droit aux congés suivants:

a) un congé avec traitement, d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables, sans compter la durée du trajet aller et retour, pour se chercher un nouveau domicile. À cette occasion, la ou le sous-ministre rembourse à l'employée ou à l'employé, pour elle ou lui et sa conjointe ou son conjoint et ses enfants à charge, les frais de transport pour un voyage aller et retour ainsi que les frais de séjour au nouvel endroit pour une période n'excédant pas (3) trois jours, conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement.

Toutefois, la ou le sous-ministre peut remplacer les frais de transport et de séjour des enfants à charge par des frais de garde de ces enfants à charge. La somme versée ne peut cependant excéder l'équivalent du maximum des frais de repas auxquels aurait eu droit l'employée ou l'employé pour ses enfants à charge s'ils l'avaient accompagné dans sa recherche d'un domicile;

b) un congé avec traitement de trois (3) jours ouvrables pour déménager et emménager. À cette occasion, les frais de séjour et de transport de l'employée ou de l'employé et des personnes à sa charge lui sont remboursés conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement.

Frais de déménagement

7-5.05 La ou le sous-ministre s'engage à rembourser, sur production de pièces justificatives, les frais occasionnés par le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employée ou de l'employé visé, de sa conjointe ou de son conjoint et de ses enfants à charge, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition que l'employée ou l'employé fournisse à l'avance au moins deux (2) estimations détaillées des frais à prévoir.

7-5.06 La ou le sous-ministre ne paie pas le coût de transport du véhicule personnel de l'employée ou de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence ne soit pas accessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation ne sont pas remboursés.

Entreposage des meubles

7-5.07 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, la ou le sous-ministre paie les frais d'entreposage des meubles meublants et des effets personnels de l'employée ou de l'employé, de sa conjointe ou de son conjoint et de ses enfants à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Compensation pour les dépenses connexes

7-5.08 La ou le sous-ministre paie à l'employée ou à l'employé qui a déménagé l'indemnité pour les dépenses connexes prévue par la directive en vigueur.

Rupture de bail

7-5.09 À l'abandon d'un logement sans bail signé, la ou le sous-ministre paie, s'il y a lieu, à l'employée ou à l'employé visé à l'article 7-5.01 une compensation égale à la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail signé, la ou le sous-ministre dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer, l'employée ou l'employé qui doit résilier son bail et pour lequel la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, l'employée ou l'employé doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

Toutefois, dans des circonstances jugées exceptionnelles, la ou le sous-ministre peut prolonger le délai de trois (3) mois prévu par le premier alinéa, sans excéder le terme fixé par le bail.

7-5.10 Les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la ou du sous-ministre, si l'employée ou l'employé choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement.

Vente et achat de résidence

7-5.11 La ou le sous-ministre paie pour la vente ou l'achat de la maison résidence principale de l'employée ou de l'employé déménagé ou de sa conjointe ou de son conjoint, les dépenses suivantes:

a) les honoraires d'une agente ou d'un agent immobilier, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent immobilier immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agente ou de l'agent et ce, uniquement lors de la vente de la maison résidence principale;

b) sur production de pièces justificatives, les frais d'actes notariés occasionnés par la vente et, le cas échéant, l'achat d'une maison aux fins d'habitation à l'endroit de son nouveau port d'attache, à la condition que l'employée ou l'employé ou sa conjointe ou son conjoint soit déjà propriétaire de la maison au moment du déplacement et qu'elle ou qu'il l'ait vendue ou que l'employée ou l'employé ou que sa conjointe ou son conjoint ait été propriétaire d'une maison résidence principale avant le déplacement qui a occasionné la location d'une résidence de la ou du sous-ministre; les frais réels engagés pour l'obtention d'un certificat de localisation sont remboursés;

c) les frais réels engagés pour la radiation de l'hypothèque;

d) la taxe municipale sur les mutations immobilières;

e) les frais d'évaluation ou d'inspection exigés par l'institution prêteuse.

7-5.12 Si la maison de l'employée ou de l'employé déménagé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employée ou l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la ou le sous-ministre rembourse à l'employée ou à l'employé, pour une période allant jusqu'à trois (3) mois, les dépenses suivantes sur production des pièces justificatives:

a) les taxes municipales et scolaires;

b) les intérêts effectifs sur le solde de l'hypothèque de premier rang;

c) le coût de la prime d'assurance y compris la taxe;

d) les intérêts courus sur un emprunt auprès d'une institution prêteuse, contracté pour l'achat ou la construction de la nouvelle maison. Ces intérêts qui sont remboursés au moment de la vente, sont calculés sur un emprunt qui ne peut excéder la différence entre le prix de vente de la maison nouvellement vendue et le solde de l'hypothèque;

e) les seuls frais de garde de la maison inoccupée suivants:

i) les frais d'électricité et de chauffage;

ii) les frais raisonnables nécessaires à l'entretien courant du terrain de la maison.

Dans des circonstances exceptionnelles, la ou le sous-ministre peut autoriser la prolongation du délai de trois (3) mois prévu par le premier alinéa. Toutefois, cette prolongation ne peut avoir pour effet de payer des frais pour une période qui excède douze (12) mois à compter du moment où l'employée ou l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger.

Frais de séjour

7-5.13 La ou le sous-ministre rembourse les frais de déplacement et de séjour, conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement, pour une durée maximale de trois (3) mois à compter du début de la période de l'avis prévue par l'article 7-5.02, lorsqu'il est nécessaire que l'employée ou l'employé se rende à son nouveau port d'attache avant l'expiration de cet avis.

7-5.14 Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, la ou le sous-ministre paie les frais de séjour de l'employée ou de l'employé, de sa conjointe ou de son conjoint et de ses enfants à charge, conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement, et ce, pour une période ne dépassant pas normalement deux (2) mois.

7-5.15 Dans des circonstances exceptionnelles, si la ou le sous-ministre autorise une prolongation des périodes mentionnées aux articles 7-5.13 et 7-5.14, l'employée ou l'employé doit assumer une partie des dépenses occasionnées par cette prolongation. Dans ce cas, la contribution de l'employée ou de l'employé est établie à partir de son coût de vie normal.

7-5.16 Si le déménagement est retardé avec l'autorisation de la ou du sous-ministre et si sa conjointe ou son conjoint et ses enfants à charge ne sont pas relogés immédiatement, la ou le sous-ministre assume les frais de transport de l'employée ou de l'employé, pour visiter sa famille:

a) toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cent soixante-trois (563) kilomètres si la distance à parcourir ne dépasse pas cinq cent soixante-trois (563) kilomètres, aller et retour;

b) une (1) fois par mois, jusqu'à concurrence de mille six cent neuf (1 609) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cent soixante-trois (563) kilomètres.

Exclusions

7-5.17 Les articles 7-5.11 et 7-5.12 ne s'appliquent pas dans le cas d'un déplacement prévu pour une période définie ne dépassant pas deux (2) ans.

Cependant, la ou le sous-ministre paie à l'employée ou à l'employé propriétaire, sur présentation du bail, le montant de son nouveau loyer pendant au plus trois (3) mois si sa maison n'est pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé.

De plus, la ou le sous-ministre lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages occasionnés par la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives, conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement.

7-5.18 Toutefois, les articles 7-5.11, 7-5.12 et 7-5.17 ne s'appliquent pas dans le cas de déplacements d'employées ou d'employés exerçant des fonctions impliquant des changements de domicile fréquents requis par la ou le sous-ministre pour des raisons d'efficacité administrative, à moins qu'il ne s'agisse d'une première affectation à partir d'un emploi n'impliquant pas de changements fréquents de domicile pour des raisons d'efficacité administrative à un emploi qui implique un changement de domicile pour lesdites raisons et qui requiert à cette occasion un premier déplacement de l'employée ou de l'employé en cause.

7-6.00 Stationnement

7-6.01 Les parties reconnaissent que le C.T. 55369 du 17 mars 1971 régit la politique de stationnement des véhicules des employées et employés. Cependant, l'employeur s'engage à ne pas appliquer cette politique à de nouveaux emplacements à moins d'en avoir informé le syndicat au moins soixante (60) jours à l'avance en lui indiquant les motifs de cette prolongation, pour lui permettre de faire valoir formellement son point de vue à ce sujet.

La ou le sous-ministre informe le syndicat de la politique de son ministère sur l'attribution des espaces de stationnement au comité ministériel des relations professionnelles.

7-6.02 Les taux suivants sont appliqués à la location des espaces de stationnement:

a) espace intérieur: 37,00 $

b) espace extérieur: 25,00 $.

7-7.00 Disparités régionales

Allocation d'isolement

Définitions

7-7.01 Aux fins de la présente section les expressions et termes suivants signifient:

a) «dépendante» ou «dépendant»: la conjointe ou le conjoint, l'enfant à charge ou tout autre dépendante ou dépendant au sens de la Loi sur les impôts, étant entendu que dans l'un ou l'autre des cas elle ou il doit résider avec l'employée ou l'employé. Cependant pour les fins des sections 7-7.00 et 10-3.00, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la salariée ou du salarié n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendante ou de dépendant. Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employée ou de l'employé, ne lui enlève pas son statut de dépendante ou de dépendant lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employée ou l'employé;

b) «point de départ»: domicile au sens légal du terme au moment du recrutement, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une employée ou un employé déjà couvert par la présente section de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

7-7.02 Les secteurs suivants sont considérés comme isolés aux fins d'une allocation d'isolement:

Secteur V: les localités de Tasiujak (Baie-aux-Feuilles), Ivujivik, Kangiqsualujjuak (Port Nouveau-Québec), Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq (Maricourt), Kangirsuk (Bellin), Salluit, Tarpangajuk;

Secteur IV: les localités de Wemindji, Eastmain, Fort Rupert (Waskaghéganish), Nemiscau (Nemaska), Inukjuak, Povungnituk;

Secteur III: le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant Mistassini, Kuujjuak, Umiujaq, Kuujjuarapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), Chisasibi, Radisson, Shefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités énumérées aux secteurs IV et V; les localités de Parent, Sanmaur, Clova, Casey et Lac Cooper; le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Hâvre Saint-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'île d'Anticosti;

Secteur II: les municipalités de Gagnon et de Fermont; le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre Saint-Pierre inclusivement; les Îles-de-la-Madeleine;

Secteur I: les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscaming et Ville-Marie.

Niveau de l'allocation d'isolement

7-7.03 L'employée ou l'employé qui exerce ses fonctions dans l'un ou l'autre des secteurs décrits ci-dessus reçoit l'allocation annuelle suivante:

Périodes Secteurs	Du 1990-01-01 au 1990-12-31	Du 1991-01-01 au 1991-12-31
	AVEC DÉPENDANTE(S) ET DÉPENDANT(S)	
Secteur V	13 379,00 $	14 048,00 $
Secteur IV	11 340,00 $	11 907,00 $
Secteur III	8 721,00 $	9 157,00 $
Secteur II	6 930,00 $	7 277,00 $
Secteur I	5 604,00 $	5 884,00 $
	SANS DÉPENDANTE ET DÉPENDANT	
Secteur V	7 589,00 $	7 968,00 $
Secteur IV	6 433,00 $	6 755,00 $
Secteur III	5 451,00 $	5 724,00 $
Secteur II	4 619,00 $	4 850,00 $
Secteur I	3 920,00 $	4 116,00 $

7-7.04 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, une seule ou un seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation applicable à l'employée ou à l'employé avec dépendante(s) et dépendant(s), s'il y a une ou un ou des dépendantes et des dépendants autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autres dépendantes et dépendants que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à l'allocation sans dépendante et dépendant et ce, malgré la définition du terme «dépendante» ou «dépendant» de l'article 7-7.01.

7-7.05 L'allocation pour isolement est payée au moins mensuellement ou au prorata de la durée du séjour dans chaque secteur donné.

Ladite allocation est réduite en fonction de toute journée ou demi-journée d'absence pour laquelle l'employée ou l'employé ne reçoit pas de traitement, ni de prestation, ni d'indemnité; dans un tel cas, la réduction à effectuer pour chaque heure d'absence est obtenue en divisant le montant de l'allocation par le produit du nombre d'heures de la semaine normale de travail de l'employée ou de l'employé multiplié par 52,18.

Il en est de même dans le cas de l'employée ou de l'employé dont la semaine de travail comporte un nombre d'heures moindre que celui prévu pour des employées et employés du même groupe. Dans un tel cas, la réduction à effectuer est faite en utilisant la formule établie au deuxième alinéa du présent article.

Malgré ce qui précède, la ou le sous-ministre cesse de verser l'allocation d'isolement établie en vertu de la présente section si l'employée ou l'employé et ses dépendantes et dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, d'un jour férié et chômé, d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un accident du travail.

Cette coupure entre en vigueur la première journée qui succède à la période de trente (30) jours.

Le versement de l'allocation d'isolement cesse également pour toute période où l'employée ou l'employé reçoit le montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu prévu par l'article 8-2.02 de la convention puisque cette allocation est comprise dans le calcul du traitement net prévu par l'article 8-2.03.

7-7.06 L'employée en congé de maternité ou l'employée ou l'employé en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier de la section 7-7.00 et de la section 10-3.00 le cas échéant.

7-7.07 L'employée ou l'employé qui travaille temporairement dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à l'article 7-7.02 reçoit pour chaque jour complet (vingt-quatre (24) heures) l'allocation d'isolement prévue pour le secteur où elle ou il séjourne. Cependant, l'allocation ne lui est versée qu'après dix (10) couchers consécutifs dans l'un ou l'autre des secteurs.

Pour déterminer l'allocation à verser quotidiennement conformément à l'alinéa précédent, on divise la somme de l'allocation annuelle «sans dépendante et dépendant» correspondant au secteur par 365,25. Lorsqu'au cours d'une journée il y a un séjour dans plus d'un secteur, la somme de l'allocation à verser est déterminée par le lieu du coucher.

7-7.08 L'employée ou l'employé bénéficiant déjà d'une allocation d'isolement reçoit, lorsqu'elle ou il doit travailler temporairement dans un autre secteur d'isolement, l'allocation correspondant à ce secteur à la place de son allocation habituelle, ce qui ne doit jamais avoir pour effet de diminuer le montant de l'allocation habituelle.

Sorties

7-7.09 La ou le sous-ministre assume directement ou rembourse à l'employée ou à

l'employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions, ou à l'employée ou à l'employé dont l'ancien port d'attache était situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle ou lui et ses dépendantes et dépendants:

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celles de Gagnon et Fermont: quatre (4) sorties par année pour les employées et employés sans dépendante et dépendant et trois (3) sorties par année pour les employées et employé.: avec dépendantes et dépendants.

b) pour les localités de Clova, Hâvre Saint-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Le fait que la conjointe ou le conjoint de l'employée ou de l'employé travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employée ou l'employé d'un nombre de sorties supérieur à celui prévu ci-dessus.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour l'employée ou l'employé et ses dépendantes et dépendants jusqu'à concurrence, pour chacune et chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller et retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas d'une employée ou d'un employé recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des deux (2) montants suivants:

— soit l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par avion de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;

— soit l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par avion de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

Dans les cas prévus par les paragraphes a) et b), une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident, par une parente ou un parent non résident ou par une amie ou un ami, pour rendre visite à l'employée ou à l'employé habitant un des secteurs mentionnés à l'article 7-7.02. Dans ce cas, la présente section s'applique quant au remboursement des frais.

Dans le cas des sorties accordées à l'employée ou à l'employé avec dépendantes ou dépendants, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employée ou l'employé ou ses dépendantes ou dépendants d'un nombre de sorties payées par la ou le sous-ministre qui soit supérieur à celui prévu par la convention.

7-7.10 Lorsqu'une employée ou un employé ou l'une ou l'un de ses dépendantes et dépendants doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues par l'article 7-7.09 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la ou le sous-ministre paie le coût du transport par avion aller et retour. L'employée ou l'employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

La ou le sous-ministre paie également le transport par avion aller et retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

Dans le cas du décès d'une proche parente ou d'un proche parent vivant à l'extérieur de la localité dans laquelle elle ou il travaille, l'employée ou l'employé sous réserve d'une entente avec la ou le sous-ministre relativement aux modalités de récupération, peut anticiper au plus une sortie. Au sens de la présente section, une proche parente ou un proche parent est défini comme suit:

— conjointe ou conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru.

Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à l'employée ou à l'employé ou à ses dépendantes ou dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle ou il a droit.

7-7.11 La ou le sous-ministre autorise une absence sans traitement à l'employée ou à l'employé lorsqu'une de ses dépendantes ou un de ses dépendants doit être évacué d'urgence dans le cadre de l'article 7-7.10 afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des congés pour événements familiaux prévus par la section 4-5.00.

L'employée ou l'employé originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle ou qu'il y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues par la présente section même si elle ou il perd son statut de conjointe ou de conjoint.

Autres avantages

7-7.12 L'employée ou l'employé recruté pour exercer ses fonctions dans une des localités visées à l'article 7-7.02 et dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de cette localité a droit, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la directive sur les frais de déplacement, au remboursement des frais suivants:

a) le transport de l'employée ou de l'employé déplacé et de ses dépendantes et dépendants;

b) le transport de ses effets personnels et ceux de ses dépendantes et dépendants jusqu'à concurrence de:

— deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus;

— cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu, autres que ceux fournis par la ou le sous-ministre;

d) l'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu;

e) le transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, bateau ou train.

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kg prévu par le paragraphe b) du présent article est augmenté de quarante-cinq (45) kg par année de service effectué sur le territoire à travailler pour l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement l'employée ou l'employé.

L'employée ou l'employé n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle ou il démissionne ou abandonne son emploi avant le 45e jour civil de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et la ou le sous-ministre n'en conviennent autrement.

7-7.13 Si l'employée ou l'employé admissible à l'application des paragraphes b), c) et e) de l'article 7-7.12 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son entrée en fonction.

7-7.14 Ces frais sont payables à condition que l'employée ou l'employé ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un avantage équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

a) lors de la première affectation de l'employée ou de l'employé: du point de départ au lieu d'affectation;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la ou du sous-ministre ou de l'employée ou de l'employé: du lieu d'affectation à un autre lieu d'affectation;

c) lors de la démission ou du décès de l'employée ou de l'employé: du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;

d) lors de la résiliation ou du renouvellement de son engagement par l'employeur;

e) lors de la fin d'emploi ou du retour définitif;

f) lorsqu'une employée ou un employé obtient un congé pour études: du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés par les articles 7-7.12 et 7-7.14 sont également payables à l'employée ou à l'employé dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

Dans le cas où l'employée ou l'employé est recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder ce qu'il en aurait coûté pour un déplacement entre Montréal et le lieu où l'employée ou l'employé exerce ses fonctions.

Décès de l'employée ou de l'employé

7-7.15 Dans le cas du décès de l'employée ou de l'employé ou de l'une de ses dépendantes ou l'un de ses dépendants, la ou le sous-ministre paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la ou le sous-ministre rembourse aux dépendantes et dépendants les frais inhérents au déplacement aller et retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

Remboursement de dépenses de transit

7-7.16 La ou le sous-ministre rembourse à l'employée ou à l'employé, sur présentation de pièces justificatives et conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement des fonctionnaires, les dépenses engagées en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu) pour elle-même ou lui-même et ses dépendantes et dépendants, lors du recrutement et de toute sortie réglementaire prévue par la présente section, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour le même employeur, un seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des avantages accordés par les articles 7-7.12 à 7-7.16. Dans le cas où un des conjoints reçoit des avantages équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, la ou le sous-ministre n'est tenu à aucun remboursement.

Allocation de rétention

7-7.17 L'employée ou l'employé entré en fonction avant le 31 décembre 1991, dont le port d'attache est situé à Sept-Îles ou à Port-Cartier, reçoit une allocation de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) de son traitement.

L'allocation de rétention de l'employée ou de l'employé à temps réduit est calculée sur la base des heures normales.

Le maintien du régime d'allocations de rétention pour les employées et employés engagés après le 31 décembre 1991 devra faire l'objet d'une entente particulière à cet effet entre les parties lors d'une prochaine négociation.

Allocation d'adaptation

7-7.18 L'employée ou l'employé autochtone résidant dans le territoire nordique défini à la section 10-3.00, appelé à exercer de façon régulière ses fonctions en dehors de l'un des secteurs prévus par l'article 7-7.02 et dont le point de départ est situé dans le territoire nordique, reçoit une allocation d'adaptation, aux conditions prévues par les articles suivants.

7-7.19 Le montant de l'allocation est déterminé au niveau de l'allocation prévue par l'article 7-7.03 pour le secteur où est situé le point de départ de l'employée ou de l'employé visé et ce, pour une période de trois (3) ans, selon un taux décroissant établi comme suit:

1re année: 100 % de l'allocation annuelle d'isolement;

2e année: 66,6 % de l'allocation annuelle d'isolement;

3e année: 33,3 % de l'allocation annuelle d'isolement.

Cette allocation est payée conformément à l'article 7-7.05.

7-7.20 L'employée ou l'employé visé à l'article 7-7.18 soumis à l'isolement n'a pas droit à l'allocation d'adaptation.

7-7.21 L'employée ou l'employé visé à l'article 7-7.18 a droit aux avantages prévus par les articles 7-7.12, 7-7.13, 7-7.14 et 7-7.16 et ce, aux conditions applicables énoncées.

7-7.22 L'employée ou l'employé visé à l'article 7-7.18 bénéficie pour une période de trois (3) ans du régime de sortie suivant et ce, selon les modalités de remboursement et aux conditions prévues par l'article 7-7.09.

Sans dépendante et dépendant	*Avec dépendante(s) et dépendant(s)*
1ère année: 4 sorties	3 sorties
2e année: 3 sorties	2 sorties
3e année: 2 sorties	1 sortie

Disposition transitoire

7-7.23 L'article 7-7.03 s'applique rétroactivement au 1er janvier 1990.

CHAPITRE 8-0.00
RÉGIMES COLLECTIFS

8-1.00 Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement

Dispositions générales

8-1.01 En cas de décès, de maladie ou d'accident, les régimes suivants sont prévus:

a) pour toute employée ou tout employé dont la semaine normale de travail est à temps plein ou à soixante-quinze pour cent (75 %) et plus du temps plein et qui a un (1) mois de service ou de service continu, la ou le sous-ministre verse sa pleine contribution;

b) pour toute employée ou tout employé dont la semaine normale de travail est de plus de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins de soixante-quinze pour cent (75 %) du temps plein et qui a un (1) mois de service ou de service continu, la ou le sous-ministre verse la moitié de sa contribution payable pour une employée ou un employé à temps plein. L'employée ou l'employé paie le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution;

c) toute employée ou tout employé dont la semaine normale de travail est de vingt-cinq pour cent (25 %) et moins du temps plein est exclu totalement.

8-1.02 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou une complication d'une grossesse ou une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employée ou l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue comportant une rémunération similaire qui lui est offert par la ou le sous-ministre.

Toutefois, la ou le sous-ministre peut utiliser temporairement l'employée ou l'employé invalide à d'autres tâches pour lesquelles elle ou il est apte, autant que possible dans un emploi de la catégorie du personnel professionnel. À ce moment, son taux de traitement et, le cas échéant, la somme forfaitaire ne sont pas réduits.

8-1.03 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que l'employée ou l'employé n'établisse à la satisfaction de la ou du sous-ministre qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Malgré l'alinéa précédent, est considérée comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employée ou l'employé doit s'absenter de son travail pour suivre des traitements prescrits par une ou un médecin et reliés à une invalidité antérieure. À cette fin, une telle période peut être comptabilisée sur une base horaire.

8-1.04 Une période d'invalidité résultant d'une maladie ou d'une blessure volontairement causée par l'employée elle-même ou l'employé lui-même, de l'alcoolisme ou de la toxicomanie, de la participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des infractions ou à des actes criminels, ou du service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins de la présente section.

8-1.05 Malgré l'article 8-1.04, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle l'employée ou l'employé reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de son rétablissement est reconnue comme une période d'invalidité.

8-1.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévue ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Immigration Canada (EIC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

Comité paritaire

8-1.07 Les parties forment, avec célérité, un comité paritaire unique de huit (8) personnes pour toutes les employées et tous les employés de l'employeur membres du syndicat dont quatre (4) représentantes ou représentants désignés par la partie patronale et quatre (4) représentantes ou représentants désignés par la partie syndicale; ces personnes sont responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et du ou des régimes optionnels complémentaires prévus par la présente section. Ce comité se met à l'œuvre dès sa formation.

8-1.08 Le comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la convention; à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les quinze (15) jours qui suivent l'expiration de ce délai par la ou le juge en chef du Tribunal du Travail. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou un actuaire membre de l'Institut canadien des actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes. Le comité peut choisir une ou un secrétaire hors de ses membres.

8-1.09 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de sa présidente ou de son président devant l'arbitre de griefs.

8-1.10 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes optionnels complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participantes et participants. L'employeur participe toutefois à la mise sur pied et à l'application de ce ou de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes optionnels complémentaires auxquels peuvent participer les employées et employés doit être limité à trois (3). La participation à un régime optionnel complémentaire suppose la participation au régime de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraitées et retraités.

8-1.11 Deux (2) ou plusieurs comités paritaires peuvent choisir de se regrouper et d'opérer comme un (1) seul comité paritaire. Dans ce cas les employées et employés visés par ces comités constituent un seul groupe aux fins d'assurance et le nombre de régimes optionnels complémentaires demeure limité comme pour un seul groupe. Un comité paritaire qui a choisi de se regrouper ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance et après avoir donné un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires. En cas de désaccord entre les parties patronale et syndicale sur le fait pour le comité de se regrouper, la présidente ou le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

8-1.12 Le ou les régimes optionnels complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire peuvent comporter séparément ou en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, d'assurance-vie, d'assurance-traitement et d'assurance pour les soins dentaires. Les prestations d'assurance-traitement complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes:

— le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie de la ou du prestataire;

— la prestation ne peut dépasser quatre-vingt pour cent (80 %) du traitement net d'impôts; cette prestation comprenant celles que l'employée ou l'employé peut recevoir de toutes autres sources, notamment en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, de la Loi sur l'assurance-automobile, du Régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et du Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que l'employée ou l'employé peut recevoir d'autres sources;

— les prestations d'assurance-traitement payées en vertu du régime d'assurance-traitement prévu ci-après se soustraient de la somme prévue par le régime complémentaire.

8-1.13 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et du ou des régimes optionnels complémentaires, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participantes et participants aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition particulière quant à la réduction de la prime qui est effectuée si un (1) ou des avantages prévus par le contrat cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

8-1.14 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

8-1.15 Advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie à quelque moment que ce soit les bases de calcul de sa rétention, cesse de se conformer au cahier des charges, modifie substantiellement son tarif, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix d'assureur.

8-1.16 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées ne peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;

b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurées et assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividende ou de ristourne, après déduction des sommes convenues suivant la formule de rétention préétablie notamment pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant le premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période le premier jour de laquelle l'employée ou l'employé n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle l'employée ou l'employé cesse d'être une participante ou un participant;

e) dans les cas de nouvelles adhérentes ou nouveaux adhérents, le nouvel assureur accorde à l'employée ou à l'employé visé, sans preuve d'assurabilité, un montant d'assurance-vie égal au montant d'assurance-vie antérieurement détenu par cette employée ou cet employé en vertu du contrat qui le protégeait lorsque de tels avantages sont disponibles en vertu du contrat du groupe auquel l'employée ou l'employé adhère.

8-1.17 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux nécessaires pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts engagés comme prévu ci-après.

8-1.18 Les dividendes ou ristournes payables résultant de l'expérience favorable des régimes établis par le comité paritaire constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires de la présidente ou du président du comité, les frais ou les déboursés engagés pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une première charge sur ces fonds étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'exploitation de l'employeur. Lorsque les dividendes ou les ristournes pour une année d'expérience sont déclarés pour une période donnée, ces dividendes ou ristournes, une fois acquittées les charges susmentionnées, sont au bénéfice des cotisantes et cotisants du régime en cause, sous forme de réduction de primes, avantages additionnels ou remboursements.

8-1.19 Lorsque pour une année d'expérience aucun dividende ou ristourne n'est déclaré, les honoraires de la présidente ou du président constituent une charge additionnelle à la formule de rétention.

Régime d'assurance-vie

8-1.20 L'employée ou l'employé bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400 $.

8-1.21 Le montant mentionné à l'article 8-1.20 est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les employées et employés visés au paragraphe b) de l'article 8-1.01.

8-1.22 Les employées et employés de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, de la Commission des normes du travail et de la Commission de contrôle des permis d'alcool, qui, au 29 novembre 1972 bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribue, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celle prévue par les présentes de même que les retraitées et retraités qui, à cette même date, bénéficiaient d'une telle assurance demeurent assurés sous réserve des dispositions du régime collectif en cause pour l'excédent de ce montant sur celui prévu ci-dessus à charge de continuer à verser leur quote-part de la prime. Toutefois, il est entendu que la cotisation de l'employeur est limitée au montant versé par lui à la date de la signature de la présente convention.

8-1.23 Le comité paritaire a le droit de recevoir les états de rétention et autres rapports d'expérience relatifs au régime uniforme d'assurance-vie de façon à pouvoir vérifier le coût de l'assurance-vie.

Régime de base d'assurance-maladie

8-1.24 Le régime de base est obligatoire et couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que l'employée ou l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des retraitées et retraités sans contribution de l'employeur pourvu que:

a) la cotisation des employées et employés pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraitées et retraités;

b) les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraitées et retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les employées et employés eu égard à l'extension du régime aux retraitées et retraités soit clairement identifiée comme telle.

8-1.25 À compter du 1er avril 1991, la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie pour toute employée ou tout employé ne peut excéder le moindre des montants suivants:

a) 5,00 $ par mois:

dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même, sa ou son conjoint ou ses enfants à charge;

b) 2,00 $ par mois:

dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul;

c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

De plus, pour la période du 1er janvier au 31 mars 1990, la contribution de l'employeur demeure à 4,50 $ dans le cas d'une participante ou d'un participant visé par le paragraphe a) ci-dessus et de 1,80 $ dans le cas d'une participante ou d'un participant visé par le paragraphe b) ci-dessus.

Toutefois, la contribution de l'employeur est majorée pour la période du 1er avril 1990 au 31 mars 1991 de 6,00 $ (0,50 $ x 12 mois) dans le cas d'une participante ou d'un participant visé au paragraphe a) ci-dessus et de 2,40 $ (0,20 $ x 12 mois) dans le cas d'une participante ou d'un participant visé au paragraphe b). Cette majoration est versée au comité paritaire des assurances.

8-1.26 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 2,00 $ et 5,00 $ sont diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale au régime optionnel prévu ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser une somme supérieure à celle versée par la participante elle-même ou le participant lui-même. Il est entendu que le ou les régimes optionnels existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux avantages peuvent être ajoutés à ce ou ces régimes optionnels ou de nouveaux régimes optionnels peuvent être mis en vigueur sous réserve du maximum prévu par l'article 8-1.10, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

8-1.27 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire, mais une employée ou un employé peut, moyennant un avis écrit à l'assureur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie à la condition qu'elle ou qu'il établisse qu'elle-

même ou lui-même, sa conjointe ou son conjoint ou ses enfants à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires ou qu'elle ou qu'il est elle-même ou lui-même assuré à titre de conjointe ou conjoint ou d'enfant à charge.

Cet avis doit être adressé immédiatement à l'assureur qui doit transmettre sa décision dans les trente (30) jours suivant sa réception. Toute exemption prend effet à compter du début de la deuxième période de paie suivant l'acceptation par l'assureur.

Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance-maladie et ce, aux conditions prévues par la présente section, peut néanmoins participer au régime optionnel complémentaire.

8-1.28 Une employée ou un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition d'établir à la satisfaction de l'assureur:

a) qu'antérieurement elle ou il était assuré comme conjointe ou conjoint ou enfant à charge en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

b) qu'il est devenu impossible qu'elle ou qu'il continue à être assuré comme conjointe ou conjoint ou enfant à charge;

c) qu'elle ou qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme conjointe ou conjoint ou enfant à charge.

Sous réserve des conditions précédentes, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

Régime d'assurance-traitement

8-1.29 Sous réserve de la convention, une employée ou un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail:

a) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit: au traitement qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail; il est entendu que l'employée ou l'employé occasionnel engagé de nouveau après une interruption entre les engagements au sens de l'article 10-2.12, doit à chaque fois accumuler un mois de service.

Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé qui reçoit une prestation d'invalidité d'un organisme public prévu par l'article 8-1.31 se voit appliquer les dispositions suivantes:

— chaque jour d'absence en invalidité équivaut à l'utilisation d'un jour complet de congé de maladie;

— la période d'invalidité pendant laquelle l'employée ou l'employé peut bénéficier du présent paragraphe ne doit jamais dépasser le nombre de jours de congés de maladie à son crédit à la date de son départ en invalidité;

— l'employée ou l'employé conserve à son crédit les jours de congés de maladie qui, en application de l'article 8-1.31 n'ont pas été utilisés;

b) à compter de l'épuisement des jours de congés de maladie accumulés, le cas échéant, sous réserve d'un délai de carence correspondant à sa semaine de travail sans excéder cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à 40 $ par semaine plus soixante pour cent (60 %) de son taux de traitement et, le cas échéant de la somme forfaitaire en excédent de cette somme mais pas moins de soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son taux de traitement et, le cas échéant de la somme forfaitaire;

c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-quinze pour cent (75 %) de la somme déterminée pour la période précitée;

d) à compter de la treizième semaine d'invalidité au sens de l'article 8-1.02, une employée ou un employé peut, après approbation de la ou du sous-ministre, bénéficier d'une période de réadaptation aux tâches habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue tout en continuant d'être assujetti au régime d'assurance-traitement pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les tâches habituelles de son emploi ou d'un emploi analogue. Durant cette période de réadaptation et pour le temps où elle ou il travaille, l'employée ou l'employé reçoit son traitement au lieu des avantages des paragraphes a), b) ou c) ci-dessus et ce, tant que ce travail demeure en fonction de la réadaptation et que l'invalidité persiste. Cependant, cette période de réadaptation ne peut excéder six (6) mois consécutifs ni avoir pour effet de prolonger au-delà de cent quatre (104) semaines les périodes d'invalidité en application des paragraphes b) et c) ci-dessus.

L'assignation temporaire au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de même que le retour au travail dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle ne doivent pas avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité prévue par le présent article. Il en est de même pour les périodes où, en application de l'article 8-1.02 ou du paragraphe ci-dessus, l'employée ou l'employé revient au travail.

Le taux de traitement et, le cas échéant la somme forfaitaire de l'employée ou de l'employé aux fins du calcul des montants prévus par les paragraphes b) et c) ci-dessus sont ceux prévus par l'article 7-1.02 à la date où commence le paiement de la prestation comprenant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.04 et 10-3.15 de la convention pour une semaine habituellement majorée.

Toutefois, ce taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00 entraînant, le cas échéant, une nouvelle somme forfaitaire servant au réajustement de la prestation. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employée ou l'employé aurait normalement droit si toutes les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 6-6.01 sont respectées.

L'employée ou l'employé continue de recevoir, pendant sa période d'invalidité visée au présent article, les allocations d'isolement, de rétention ou d'adaptation prévues par la section 7-7.00.

Pour l'employée ou l'employé visé au paragraphe b) de l'article 8-1.01, la prestation prévue par les paragraphes b) et c) de l'article 8-1.29 est réduite au prorata, sur la base des heures normales rémunérées au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

8-1.30 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employée ou l'employé invalide continue de participer au régime de retraite auquel elle ou il est assujetti et demeure assuré; toutefois, elle ou il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'épuisement de ses jours de congés de maladie accumulés, elle ou il bénéficie de l'exonération de ces cotisations au régime de retraite auquel elle ou il est assujetti si le régime y pourvoit sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve de la présente convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la prestataire ou au prestataire le statut d'employée ou d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Aux fins de la convention, l'employée ou l'employé bénéficiant de prestations en vertu du régime d'assurance-traitement visé à la section 8-1.00 est réputé en congé sans traitement même si l'employeur assume le paiement des prestations.

L'employée ou l'employé absent pour invalidité et soumis à l'application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.29 pendant une période équivalente à la moitié de ses heures normales ou moins entre le 31 mars et le 1er avril de l'année suivante, est réputé absente ou absent avec traitement aux fins de l'article 4-3.01 de la convention. Si l'employée ou l'employé est absent pour une période additionnelle à cette période au cours d'une même année financière et soumis à l'application des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.29, elle ou il est réputé en congé sans traitement pour la durée de cette période additionnelle.

8-1.31 Les prestations sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable par un organisme public en vertu de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance-automobile, la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi sur le civisme ou en vertu du Régime de rentes du Québec ou du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Aux fins du présent article, les jours de congés de maladie utilisés conformément au paragraphe a) de l'article 8-1.29 signifient des prestations et il ne doit être déduit de la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé que la différence exprimée en jours ouvrables entre le montant de son traitement et celui des prestations versées par un des organismes prévus par l'alinéa précédent.

La détermination du montant de la prestation d'assurance-traitement à verser à l'employée ou à l'employé bénéficiant d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public est faite de la façon suivante:

— la prestation versée par l'organisme public est soustraite de la prestation nette découlant des paragraphes a), b) et c) de l'article 8-1.29. Cette dernière est obtenue en réduisant la prestation brute des impôts provincial et fédéral, des contributions au Régime de rentes du Québec et de l'assurance-chômage; de plus, les prestations prévues par le paragraphe a) déjà mentionné sont réduites des contributions au

régime de retraite. La différence entre cette prestation nette et la prestation versée par l'organisme public est ramenée à un brut imposable qui constitue le montant à verser.

8-1.32 Les jours de congé de maladie au crédit d'une employée ou d'un employé à la date d'entrée en vigueur de la convention demeurent à son crédit et sous réserve des dispositions prévues, les jours qui lui sont crédités à compter de cette date viennent s'y ajouter; de même les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

Pour l'employée ou l'employé à temps réduit, les jours de congé de maladie sont convertis en heures en raison de sept (7) heures par jour. L'utilisation d'un crédit de congé de maladie est faite sur la base du temps prévu par son horaire.

8-1.33 Le paiement de la prestation en vertu des paragraphes b) et c) de l'article 8-1.29 cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employée ou l'employé prend sa retraite totale et définitive. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail. Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

8-1.34 Le versement des sommes payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance-traitement est effectué directement par la ou le sous-ministre, mais sous réserve de la présentation par l'employée ou l'employé des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

8-1.35 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, la ou le sous-ministre ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentante ou représentant de l'employeur à cette fin pourra vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

8-1.36 De façon à permettre cette vérification, l'employée ou l'employé doit aviser sa ou son sous-ministre sans délai lorsqu'elle ou il ne peut se présenter au travail à cause d'une maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à l'article 8-1.34.

La ou le sous-ministre peut exiger une déclaration de l'employée ou de l'employé ou de sa ou de son médecin traitant sauf dans les cas où, en raison des circonstances, aucune ou aucun médecin n'a été consulté; elle ou il peut également faire examiner l'employée ou l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de l'employée ou de l'employé.

La ou le sous-ministre traite les certificats ou les résultats d'examens médicaux de l'employée ou de l'employé de façon confidentielle.

8-1.37 La vérification peut être faite sur une base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, la ou le sous-ministre le juge à propos. Advenant que l'employée ou l'employé ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de l'employée ou de l'employé, la ou le sous-ministre peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

8-1.38 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employée ou l'employé n'a pu aviser la ou le sous-ministre sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle ou il doit le faire dès que possible.

8-1.39 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employée ou l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs.

8-1.40 Pour chaque mois civil pendant lequel elle ou il a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des heures normales ouvrables calculées à partir des heures normales de l'employée ou de l'employé à temps plein, la ou le sous-ministre crédite à l'employée ou à l'employé un jour ouvrable de congé de maladie, lequel ne pourra être utilisé avant la fin de ce mois. Si elle ou il ne répond pas à la condition exigée, l'employée ou l'employé perd son droit au crédit pour ce mois.

8-1.41 L'employée ou l'employé qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie accumule sans limite les jours non utilisés.

8-1.42 La ou le sous-ministre fournit à chaque employée et employé un état du solde de sa réserve de congés de maladie établie au 31 mars de chaque année.

8-1.43 L'employée ou l'employé qui est en congé sans traitement ou qui est suspendu, n'accumule et ne peut utiliser aucun crédit de congé de maladie et n'est admissible à aucun des avantages prévus par l'article 8-1.29, mais elle ou il conserve les crédits qu'elle ou qu'il avait à son départ.

8-1.44 Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention deviennent couvertes par le nouveau régime ou demeurent couvertes par les dispositions de l'ancien régime, si ce dernier est plus favorable. Les employées et employés, invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la présente convention sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail.

Remboursement de crédits de congé de maladie

8-1.45 La ou le sous-ministre paie à l'employée ou à l'employé ou à ses ayants droit, le cas échéant, qui a au moins une année (1) de service ou de service continu au moment de son départ par démission, congédiement, mise à pied, licenciement, décès ou mise à la retraite avec pension différée, une indemnité compensatrice correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie accumulés à titre de fonctionnaire et payée sur la base de son traitement au moment de son départ. L'indemnité compensatrice payable ne peut excéder, en aucun cas, soixante-six (66) jours du traitement brut à la date du départ.

Congé de préretraite graduelle ou totale, de retraite graduelle et de retraite progressive

8-1.46 L'employée ou l'employé qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation de sa réserve de congés de maladie qui sont prévus ci-après ainsi que la retraite progressive, le cas échéant:

a) une indemnité compensatrice correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie au moment de sa prise de retraite établie sur la base de son traitement brut à cette date; cette indemnité compensatrice ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut;

b) un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde de ses congés de maladie;

c) un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des congés de maladie à sa réserve et, pour l'autre partie, une indemnité compensatrice correspondant à la moitié de ses crédits de maladie non utilisés; cette indemnité compensatrice ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut;

d) un congé de préretraite graduelle après entente avec la ou le sous-ministre. Ce congé est caractérisé par le fait pour une employée ou un employé, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, de travailler à temps réduit selon un horaire préétabli, possiblement décroissant et comportant un minimum de quatorze (14) heures par semaine et d'utiliser sa réserve de congés de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport à l'employée ou à l'employé à temps plein.

Dans un tel cas, l'employée ou l'employé doit avoir à son crédit le nombre de jours de congé de maladie nécessaires et les jours ainsi utilisés ne peuvent servir à d'autres fins; quant aux jours de congé de maladie en surplus, ils pourront être utilisés en application du régime d'assurance-traitement pendant les jours de travail de l'employée ou de l'employé à défaut de quoi ils seront monnayés conformément au paragraphe a) ci-dessus.

L'employée ou l'employé en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance-traitement pour les heures de travail prévues par son horaire étant entendu qu'à cette fin elle ou il est considéré comme une employée ou un employé à temps réduit;

e) une retraite progressive sous réserve de l'acceptation de la ou du sous-ministre. Cette retraite est caractérisée par le fait qu'une employée ou un employé, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de trois (3) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps réduit selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables à l'employée ou à l'employé à temps réduit. Il est entendu que la retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures. Aux fins des régimes de retraite, il y a une pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé participant au programme.

De plus, l'employée ou l'employé qui bénéficie d'une retraite progressive peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite graduelle tel que prévu par le paragraphe d) du présent article.

8-1.47 Après entente avec la ou le sous-ministre sur le nombre d'heures de travail et leur répartition, l'employée ou l'employé qui opte pour une retraite graduelle a le droit de recevoir une indemnité compensatrice correspondant à la moitié du solde de ses crédits de congés de maladie sur la base du traitement qui lui est applicable avant que ne débute sa

retraite graduelle. Cette indemnité compensatrice ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut.

8-1.48 Pendant la durée de son congé de préretraite totale et pendant les périodes où elle ou il épuise ses congés de maladie dans le cadre de sa préretraite graduelle, l'employée ou l'employé n'accumule pas de crédits de congés de maladie et elle ou il n'est admissible à aucune des prestations visées à l'article 8-1.29.

Dispositions diverses

8-1.49 Les dispositions relatives aux divers régimes d'assurance prévus par la présente section ne s'appliquent pas à l'employée ou à l'employé qui, à la suite d'une réorientation professionnelle, conserve, à sa demande et en vertu de la directive applicable, les divers régimes d'assurance collective auxquels elle ou il participait avant sa réorientation professionnelle.

8-1.50 L'employée ou l'employé bénéficiaire d'une prestation d'invalidité ou d'indemnités en vertu d'un ou de plusieurs régimes publics ou de son régime de retraite doit, pour recevoir les prestations prévues par le présent chapitre, informer la ou le sous-ministre des sommes qui lui sont payables. Le cas échéant, elle ou il doit signer les formulaires requis pour autoriser par écrit la ou le sous-ministre à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes visés.

8-2.00 Accidents du travail et maladies professionnelles

8-2.01 La présente section s'applique uniquement à l'employée ou à l'employé qui est, selon la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle attribuable à son travail au service de l'employeur.

Indemnités et avantages

8-2.02 L'employée ou l'employé visé à la présente section reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi et le traitement net qu'elle ou qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramenée à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel l'employée ou l'employé aurait droit durant cette période.

Cette somme complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versée pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versée lorsque l'employée ou l'employé n'est plus admissible, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu.

8-2.03 Aux fins de l'article 8-2.02, le traitement net s'entend du traitement défini à la section 7-1.00 majoré le cas échéant, pendant les périodes où elle ou il y a droit, du supplément de traitement prévu par les articles 4-1.04 et 10-3.15 et des allocations de disparités régionales, diminué des impôts fédéral et provincial, des cotisations syndicales ainsi que des cotisations versées par l'employée ou par l'employé au Régime de rentes du Québec, à l'assurance-chômage, au régime de retraite et aux régimes collectifs d'assurance.

8-2.04 L'employée ou l'employé bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu mentionnée à l'article 8-2.02 est réputé invalide au sens de l'article 8-1.02 et régi par la section 8-1.00, sous réserve notamment du deuxième alinéa de l'article 8-1.29 concernant particulièrement l'assignation temporaire et la réadaptation professionnelle. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la convention, les dispositions suivantes s'appliquent à son égard en la manière prévue ci-après:

a) service et service continu

Aux fins de l'article 6-3.03 de la convention, l'employée ou l'employé est réputé absent avec traitement. Il en est de même aux fins du sous-paragraphe i) du paragraphe l) de l'article 1-1.01 mais pour la seule période où l'employée ou l'employé aurait effectivement travaillé;

b) crédits de vacances

Aux fins de l'article 4-3.01 de la convention, l'employée ou l'employé est réputé absent avec traitement;

c) crédits de maladie

Aux fins de l'article 8-1.40 de la convention, l'employée ou l'employé est réputé absent sans traitement;

d) assurance-traitement

Pendant la période où elle ou il reçoit l'indemnité complémentaire prévue par l'article 8-2.02, l'employée ou l'employé n'utilise pas les congés de maladie à son crédit et aucun débit n'est effectué à sa réserve; toutefois, le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet de modifier l'application des autres dispositions des articles 8-1.29 et 8-1.31, notamment en ce qui a trait à la durée de l'absence.

Droit de retour au travail

8-2.05 L'employée ou l'employé visé à la présente section qui redevient capable d'exercer les attributions de son corps d'emploi avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue par l'article 8-1.29 doit aviser la ou le sous-ministre dès que sa lésion professionnelle est consolidée, et ce, sous réserve de l'article 8-2.06. À son retour au travail, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent. Dans l'éventualité où son emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

8-2.06 L'employée ou l'employé visé à la présente section peut obtenir un congé sans traitement d'une durée maximale de six (6) mois en prolongation de la période prévue par l'article 8-1.29, aux conditions suivantes:

— la période d'assurance-traitement dont l'employée ou l'employé peut bénéficier en vertu de l'article 8-1.29 est inférieure à deux (2) ans et six (6) mois;

— l'employée ou l'employé fait l'objet d'une mesure de réadaptation prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, avant l'expiration de la période d'assurance-traitement prévue par l'article 8-1.29.

La durée du congé sans traitement est alors déterminée de façon à permettre à l'employée ou à l'employé de poursuivre son programme de réadaptation, mais ne doit pas excéder le délai de deux (2) ans et six (6) mois depuis le début de l'incapacité prévue par l'article 8-1.29.

Dispositions générales

8-2.07 Malgré les articles 3-1.11 et 3-1.17, lorsqu'en application des articles 3-1.09 et 3-1.14, la ou le sous-ministre réoriente ou rétrograde pour cause d'invalidité l'employée ou l'employé visé à la présente section, son taux de traitement et la somme forfaitaire, le cas échéant, ne sont pas réduits. Par la suite, son taux de traitement est réajusté conformément à la section 7-1.00.

8-2.08 L'employée ou l'employé visé à la présente section qui temporairement ne reçoit plus d'indemnité de remplacement du revenu peut, si elle ou il en fait la demande à sa ou à son sous-ministre, recevoir les montants d'assurance-traitement prévus par l'article 8-1.29 qui lui sont applicables à la date de sa demande pourvu qu'elle ou qu'il soit réputé invalide au sens de l'article 8-1.02.

Dans ce cas, les mécanismes de révision et d'appel prévus par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles tiennent lieu de procédure d'appel pour déterminer les droits de l'employée ou de l'employé à recevoir l'indemnité de remplacement du revenu.

Malgré l'article 7-2.10, dès que, suite à une décision à l'une ou l'autre des instances prévues par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'employée ou l'employé reçoit à nouveau son indemnité de remplacement du revenu, elle ou il rembourse à sa ou à son sous-ministre les sommes reçues en vertu du présent article et les articles 8-1.29, 8-1.31, 8-2.02, 8-2.03 et 8-2.04 s'appliquent alors intégralement, le cas échéant, pour toute la période visée.

Le présent article ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes prévues par les articles 8-2.05 et 8-2.06.

8-2.09 L'employée ou l'employé qui réclame une indemnité de remplacement du revenu peut en appeler uniquement selon les recours prévus par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles aux fins d'établir son invalidité, de tels recours remplaçant la procédure de règlement des griefs prévue par la section 9-1.00.

De même, lorsque la ou le sous-ministre exige que l'employée ou l'employé se soumette à un examen médical, elle ou il le fait conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

8-2.10 L'employée ou l'employé visé à la présente section, appelé à s'absenter du travail pour comparaître à l'une ou l'autre des instances prévues par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne subit aucune diminution de traitement pour la période où sa présence est requise.

8-3.00 Droits parentaux

Congé de maternité

Principe

8-3.01 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 8-3.03, doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par la présente section a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues par les articles 8-3.09 et 8-3.10, selon le cas.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

L'employé dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

8-3.02 L'étalement du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

8-3.03 L'employée qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'elle ou il est hospitalisé dans les quinze (15) jours suivant sa naissance. Le congé ne peut être fractionné qu'une seule fois et il doit être complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Il est entendu que dans ce cas la ou le sous-ministre ne verse à l'employée que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas fractionné son congé.

8-3.04 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la ou du sous-ministre, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

8-3.05 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

8-3.06 L'employée qui ne peut à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 8-3.01 ou 8-3.05 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et de ce fait, assujettie à la section 8-1.00.

Préavis de départ

8-3.07 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à la ou au sous-ministre au moins deux (2) semaines avant la date du départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la ou au sous-ministre d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Indemnités et avantages

8-3.08 Les indemnités du congé de maternité prévues par l'article 8-3.09 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance-chômage. Les indemnités prévues par l'article 8-3.10 sont versées à titre de paiement durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

Indemnité prévue pour les employées admissibles à l'assurance-chômage

8-3.09 Sous réserve de l'article 8-3.16, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée admissible à de telles prestations a le droit de recevoir durant son congé de maternité:

a) pour chaque semaine du délai de carence prévu par le régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt- treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire;

b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir sans tenir compte de toute réduction du nombre de semaines pendant lesquelles elle bénéficie de prestations de maternité;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue par le paragraphe b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire et ce jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

Aux fins du paragraphe b) de l'article 8-3.09, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurancechômage qu'une employée a le droit de recevoir sans tenir compte des sommes soustraites de ces prestations en raison du remboursement des prestations, des intérêts, des pénalités et des autres sommes recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Le pourcentage de l'indemnité prévue par les articles 8-3.09 et 8-3.10 a été fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) pour tenir compte du fait que l'employée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement. Toutefois, l'employée qui ne participe pas à un régime de retraite a droit à une indemnité de quatre- vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement.

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur, elle reçoit de chacun de ces employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire versé par la ou le sous-ministre et le pourcentage de prestation d'assurance-chômage

correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse Emploi et Immigration Canada (E.I.C.).

De plus, si E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le paragraphe b) de l'article 8-3.09 comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

La ou le sous-ministre ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle ou qu'il verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré l'alinéa précédent, la ou le sous-ministre effectue cette compensation si l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre de l'employeur à cet effet. Si l'employée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de l'employée, lui produire cette lettre.

Le total des sommes reçues par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Indemnité prévue pour les employées non admissibles à l'assurance-chômage

8-3.10 L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

Toutefois, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également le droit de recevoir pour chaque semaine durant dix (10) semaines une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage pour le motif suivant:

— elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

L'employée à temps réduit qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit pour chaque semaine à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire tel qu'il est défini aux troisième et cinquième alinéas de l'article 8-3.12 et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

i) soit qu'elle n'a pas contribué au régime d'assurancechômage;

ii) soit qu'elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si l'employée à temps réduit est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

Avantages

8-3.11 Durant le congé de maternité et les prolongations prévues par l'article 8-3.05, l'employée bénéficie, dans la mesure où elle y a normalement droit, des avantages suivants:

— assurance-vie;
— assurance-maladie, à la condition qu'elle verse sa quote-part;
— accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
— accumulation de congés de maladie;
— accumulation de l'expérience;
— accumulation du service ou du service continu.

L'employée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit sa ou son sous-ministre de la date du report.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de l'employée, à l'approbation de la ou du sous-ministre qui tiendra compte des nécessités du service.

Dispositions particulières

8-3.12 Aux fins de la présente section, on entend par traitement, le traitement de l'employée tel qu'il est prévu par l'article 7-1.01 incluant, le cas échéant, le supplément de traitement prévu par les articles 4-1.04 et 10-3.15 pour une semaine habituellement majorée ainsi que les primes prévues par les articles 7-3.03, 7-3.04 et 7-3.05 à l'exclusion de toute autre rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employée a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 6-6.01 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire de l'employée à temps réduit est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'employée à temps réduit a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement, aux fins du calcul de son indemnité durant son congé de maternité, on se réfère au traitement à partir duquel ces prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle l'employée à temps réduit qui est en congé spécial tel que prévu par l'article 8-3.21 ne reçoit aucune indemnité de la C.S.S.T. est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée à temps réduit comprend la date de majoration des taux des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à

cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle des traitements qui lui est applicable.

8-3.13 L'employée qui bénéficie d'une allocation de disparités régionales en vertu de la convention continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

Malgré ce qui précède, le total des sommes reçues par l'employée, en prestations d'assurance-chômage, indemnité, allocations et traitement ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son traitement et l'allocation de disparités régionales.

8-3.14 Durant les prolongations du congé de maternité prévues par l'article 8-3.05, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

8-3.15 Dans les cas visés aux articles 8-3.09 et 8-3.10:

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle l'employée est rémunérée;

b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la ou le sous-ministre dans les deux (2) semaines suivant le début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par la ou le sous-ministre d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent article, sont considérés comme preuves soit les renseignements fournis par E.I.C. à la ou au sous-ministre au moyen d'un relevé mécanographique, soit le talon de mandat ou l'état ou le relevé des prestations fournis par l'employée;

c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux) ainsi que des organismes suivants:

— La Commission des droits de la personne
— Les commissions de formation professionnelle
— La Commission des services juridiques
— Les conseils de la santé et des services sociaux
— Les corporations d'aide juridique
— L'Office de la construction du Québec
— L'Office franco-québécois pour la jeunesse
— La Régie des installations olympiques
— La Société des loteries du Québec
— La Société des traversiers du Québec
— La Société immobilière du Québec
— Le Musée de la civilisation
— Le Musée d'art contemporain de Montréal
— Le Musée du Québec
— La Société des établissements de plein air du Québec
— La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires
— Et tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe «C» de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. chap. R - 8.2) (Loi 37).

L'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des articles 8-3.09 et 8-3.10 est réputée satisfaite lorsque l'employée a répondu à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

De plus, l'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

8-3.16 L'allocation du congé de maternité versée par les centres de main-d'œuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon l'article 8-3.09.

Dans le cas où le quatrième alinéa de l'article 8-3.09 s'applique, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage de la somme à soustraire qui y sont énoncées.

8-3.17 La ou le sous-ministre ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par E.I.C. en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

Retour au travail

8-3.18 La ou le sous-ministre fait parvenir à l'employée, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité.

L'employée à qui la ou le sous-ministre a fait parvenir l'avis ci-dessus se présente au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue par l'article 8-3.29 ou de bénéficier de l'application de l'article 8-3.06.

L'employée qui ne se présente pas à l'expiration de son congé de maternité est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

8-3.19 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Congés spéciaux

8-3.20 L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

Dans le cas des visites prévues par le paragraphe c) de l'article 8-3.20, l'employée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours, lesquels peuvent être pris par demi-journée.

Durant un des congés spéciaux visés au présent article ainsi que durant le congé spécial visé à l'article 8-3.21, l'employée bénéficie des avantages prévus par les articles 8-3.11, dans la mesure où elle y a normalement droit, et par l'article 8-3.19.

Durant ces congés l'employée peut se prévaloir des avantages du régime de congés de maladie ou d'assurance-traitement. Dans le cas du paragraphe c) ci-dessus, l'employée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés au deuxième alinéa ci-dessus.

Affectation provisoire et congé spécial

8-3.21 L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de son corps d'emploi ou d'un autre corps d'emploi qu'elle est raisonnablement en mesure d'occuper, dans les cas suivants:

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur un écran cathodique.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque la ou le sous-ministre reçoit une demande de retrait préventif, elle ou il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de l'employée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

L'affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel et doit être effectuée si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

L'employée ainsi affectée à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par le présent article, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la ou le sous-ministre verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipés. Si la

C.S.S.T. verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci; sinon le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 7-2.10. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit d'en appeler de la décision de la C.S.S.T., le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du Bureau de révision de la C.S.S.T. ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de l'employée, la ou le sous-ministre doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de l'employée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

La ou le sous-ministre peut aussi, à la suite d'une demande écrite à cet effet, affecter provisoirement une employée enceinte affectée à un écran cathodique à un autre emploi qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir et ce, sans perte de traitement.

Autres congés parentaux

8-3.22 Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule conjointe ou à un seul conjoint, cette restriction ne s'applique que lorsque l'autre conjointe ou conjoint est également salarié des secteurs public ou parapublic.

Congé de paternité

8-3.23 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

En ce qui concerne le congé de paternité, l'employé à temps réduit dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail.

Congés pour adoption

8-3.24 L'employée ou l'employé qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec la ou le sous-ministre.

L'employée ou l'employé qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint et qui ne bénéficie pas du congé prévu par l'alinéa précédent a droit à un congé avec traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

L'employée ou l'employé à temps réduit qui adopte une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint sans bénéficier du congé d'adoption a le droit de s'absenter avec traitement pendant deux (2) des jours prévus par son horaire hebdomadaire de travail.

8-3.25 Pour chaque semaine de ce congé, l'employée ou l'employé reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire, versée à intervalles de deux (2) semaines de même que l'allocation de disparités régionales si elle ou il en bénéficie en vertu de la convention.

8-3.26 L'employée ou l'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou de cet enfant. Durant ce congé, l'employée ou l'employé a droit aux mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et partiel sans traitement prévus par la présente section. S'il en résulte une adoption, l'employée ou l'employé peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.

L'employée ou l'employé qui se déplace hors du Québec en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou de son conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la ou au sous-ministre, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

8-3.27 Le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.24 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si l'employée ou l'employé en décide ainsi après l'ordonnance de placement. Dans ce cas, l'employée ou l'employé bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé d'adoption.

8-3.28 La ou le sous-ministre doit faire parvenir à l'employée ou à l'employé , au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration de l'un ou l'autre des congés pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

L'employée ou l'employé à qui la ou le sous-ministre a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue par l'article 8-3.34.

L'employée ou l'employé qui ne se présente pas au travail à l'expiration d'un congé pour adoption est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, l'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

8-3.29 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée ou, le cas échéant, à l'employé en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines, sous réserve de l'article 8-3.11 relatif aux vacances.

L'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement pouvant s'échelonner sur la même période de deux (2) ans.

L'employée ou l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, de se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants:

a) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse selon le cas;

b) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

L'employée ou l'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Lorsque l'employée ou l'employé se prévaut d'un congé partiel sans traitement en vertu du présent article, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

Lorsque la conjointe de l'employé n'est pas une employée du secteur public, l'employé peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans après la naissance ou l'adoption.

Sous réserve du quatrième alinéa de l'article 8-3.01, un congé spécial sans traitement d'une durée de vingt (20) semaines est accordé à l'employé qui fait la preuve qu'il est raisonnable pour lui de demeurer à la maison pour prendre soin du nouveau-né en raison d'une incapacité telle de sa conjointe, qu'elle ne peut prendre soin de l'enfant, ou en raison du décès de celle-ci. Durant le congé spécial visé au présent alinéa, l'employé bénéficie des avantages prévus par l'article 8-3.11 pour autant qu'il y ait normalement droit et par l'article 8-3.19.

8-3.30 Au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, l'employée ou l'employé conserve son expérience et son service continu ou service s'accumule. Elle ou il peut continuer à participer au régime de base d'assurance-maladie, si elle ou il en fait la demande au début du congé et si elle ou il verse la totalité des primes.

8-3.31 L'employée ou l'employé à qui la ou le sous-ministre a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par l'article 8-3.29 doit donner un avis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, elle ou il est considéré avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

L'employée ou l'employé qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou à son congé partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

8-3.32 Au retour d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait si possible dans la même localité mais de toute façon à l'intérieur de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son lieu de résidence.

Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée ou l'employé a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Aux fins du présent article, la distance de cinquante (50) kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

Congé pour responsabilités parentales

8-3.33 Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employée ou à l'employé dont une ou un enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou dont une ou un enfant mineur est handicapé ou malade et nécessite la présence de l'employée ou de l'employé.

Dispositions diverses

8-3.34 Les congés visés par les articles 8-3.24, 8-3.26 et 8-3.29 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance. Toutefois, la demande d'un congé partiel sans traitement doit être présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

8-3.35 L'employée ou l'employé qui prend le congé de paternité prévu par l'article 8-3.23 ou le congé pour adoption prévu par l'article 8-3.24 bénéficie des avantages prévus par l'article 8-3.11, pour autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit et par l'article 8-3.19.

Durant son congé pour adoption l'employée ou l'employé continue de recevoir l'allocation de disparités régionales prévue par la section 7-7.00.

8-3.36 Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour.

La demande doit également préciser l'aménagement du congé. La ou le sous-ministre ne peut refuser cet aménagement, à moins qu'il ne corresponde pas aux besoins du service.

8-3.37 Toute indemnité ou prestation visée à la présente section dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

8-3.38 S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une employée temporaire s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que la ou que le sous-ministre a mis fin à son emploi, celle-ci ou celui-ci doit démontrer qu'elle ou qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Disposition générale

8-3.39 À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à une employée ou à un employé un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté au travail.

CHAPITRE 9-0.00
RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 Procédure de règlement des griefs

9-1.01 Toute mésentente par suite d'une prétendue violation ou d'une fausse interprétation de la convention ou par suite d'une modification, sans motif raisonnable, des conditions de travail non prévues par la convention est réglée conformément aux sections 9-1.00 et 9-2.00.

9-1.02 La procédure de règlement des griefs se déroule de la façon suivante:

a) une employée ou un employé qui se croit lésé au sens de l'article 9-1.01 peut, seul ou accompagné de sa déléguée ou de son délégué syndical, présenter son grief à ses supérieures ou supérieurs immédiat et hiérarchique, dans les trente (30) jours qui suivent cette prétendue violation ou fausse interprétation; cette présentation se fait au moyen d'un écrit remis directement ou mis à la poste à la supérieure ou au supérieur immédiat avec une copie à la supérieure ou au supérieur hiérarchique et au comité de griefs du syndicat. Cet écrit dûment signé par l'employée ou l'employé doit contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et de permettre de préciser le droit recherché.

L'employée ou l'employé accompagné, si elle ou il le désire, de sa déléguée ou de son délégué syndical peut rencontrer ses supérieures ou supérieurs immédiat ou hiérarchique ou les deux avant la date fixée pour la réponse de la ou du sous-ministre.

Le syndicat peut, en la manière prévue ci-dessus, présenter un grief au nom de l'employée ou de l'employé si cette dernière ou ce dernier est dans l'impossibilité de le faire à cause d'une maladie; le fardeau de la preuve de cette impossibilité appartient au syndicat;

b) le comité de griefs et la ou le sous-ministre doivent se rencontrer pour discuter du grief. La rencontre est fixée par la ou le sous-ministre à une date qui convient aux parties mais avant l'expiration du délai pour donner sa réponse;

c) la ou le sous-ministre rend sa décision par écrit dans les sept (7) jours qui suivent cette rencontre ou, le cas échéant, au plus tard soixante (60) jours suivant la réception du grief; dans l'un ou l'autre des cas, une copie de sa décision est transmise à la déléguée ou au délégué syndical et au comité de griefs du syndicat.

9-1.03 Le syndicat peut, aux conditions prévues par la section 9-2.00, soumettre le grief à l'arbitrage si la décision de la ou du sous-ministre ne satisfait pas l'employée ou l'employé ou si cette décision n'a pas été rendue dans l'un ou l'autre des délais prévus par le paragraphe c) de l'article 9-1.02.

9-1.04 Si plusieurs employées et employés d'un même ministère se croient lésés au sens de l'article 9-1.01 par une même décision de l'employeur, une représentante ou un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à sa ou à son sous-ministre, selon la procédure prévue par l'article 9-1.02. Cet écrit doit indiquer le nom des employées et employés visés par le grief et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

9-1.05 Si plusieurs employées et employés de différents ministères se croient lésés au sens de l'article 9-1.01 par une même décision de l'employeur, une représentante ou un représentant spécialement désigné à cette fin par le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant l'événement qui a donné lieu au grief, soumettre ce grief par écrit à l'employeur représenté par la Direction des relations professionnelles du Conseil du trésor. Cet écrit doit indiquer le nom des employées et employés et ministères touchés par le grief et contenir un exposé sommaire des faits de façon à identifier le problème et à permettre de préciser le droit recherché.

L'employeur rend sa décision par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant la réception de ce grief.

Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément à la section 9-2.00 si l'employeur ne rend pas sa décision dans le délai prévu ou si la décision de celui-ci ne le satisfait pas.

9-1.06 S'il s'agit d'un grief qui touche le syndicat comme tel, celui-ci peut, dans les trente (30) jours suivant la prétendue violation ou la fausse interprétation de la convention, présenter ce grief par écrit à l'employeur représenté par la Direction des relations professionnelles du Conseil du trésor.

L'employeur rend sa décision par écrit dans les vingt et un (21) jours suivant la réception du grief.

Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage conformément à la section 9-2.00 si l'employeur ne rend pas sa décision dans le délai prévu ou si la décision de celui-ci ne le satisfait pas.

9-1.07 L'employeur peut soumettre un grief au syndicat pour une prétendue violation ou fausse interprétation de la convention par celui-ci. La procédure prévue par l'article 9-1.06 s'applique en changeant ce qui doit être changé.

9-1.08 Tout grief doit être présenté sur le formulaire prévu à cette fin par l'employeur conformément à la procédure prévue par la présente section. Un exposé du grief n'est pas réputé invalide pour le seul motif qu'il n'est pas conforme au formulaire rédigé par l'employeur.

9-1.09 Les délais prévus par la présente section, ainsi que tous les délais de la convention en matière de procédure de règlement des griefs ou d'appel sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentantes et représentants. Cependant, les jours de vacances annuelles de l'employée ou de l'employé ne doivent pas être comptés dans le délai de présentation d'un grief.

Les jours fériés, les samedis et les dimanches sont comptés, mais lorsque le dernier jour du délai est un jour férié, un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Le délai de présentation d'un grief pour l'employée ou l'employé qui doit s'absenter de son port d'attache à la demande expresse de la ou du sous-ministre, pour une période de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs, est suspendu pendant la durée de son absence.

Il y a prorogation du délai lorsque le dernier jour du délai pour faire un grief ne correspond pas à une journée prévue par l'horaire de l'employée ou de l'employé à temps réduit. Dans ce cas, le délai pour ce faire est prorogé au jour suivant prévu par son horaire. D'autre part, la durée de l'absence hors du port d'attache permettant la prorogation du délai de présentation du grief est calculée en jours civils et doit être supérieure à quatorze (14) jours.

9-1.10 Sous réserve du paragraphe b) de l'article 2-3.01, le syndicat paie les frais et le traitement des personnes qu'il veut s'adjoindre au comité de griefs pour une réunion prévue par le paragraphe b) de l'article 9-1.02.

9-1.11 Le délai relatif à la prescription pour la présentation des griefs est suspendu pour une période de soixante (60) jours à partir de la date de la signature de la convention.

9-1.12 Toute entente qui peut intervenir entre le syndicat et l'employeur et qui règle un grief doit être constatée par écrit et signée par leurs représentantes et représentants désignés à cette fin et elle lie l'employeur, le syndicat et l'employée, ou l'employé ou les employées et employés en cause.

9-1.13 Les griefs soumis en vertu des conventions collectives antérieures à la convention et qui sont toujours en instance de règlement demeurent inscrits au rôle d'arbitrage, à moins que le syndicat n'avise la Direction des relations professionnelles du Conseil du trésor que certains de ces griefs sont rayés du rôle. La radiation d'un grief du rôle à la demande du syndicat équivaut à un désistement.

La procédure d'arbitrage de ces griefs est celle prévue par les articles 9-2.02 à 9-2.14 de la convention.

Ces griefs sont jugés selon les conventions collectives expirées en vertu desquelles ils ont été soumis.

9-2.00 Arbitrage

9-2.01 Lorsque l'une des parties demande qu'un grief soumis conformément à la convention collective soit porté à l'arbitrage, elle en informe par écrit l'autre partie et le greffe, au plus tard dans les vingt et un (21) jours qui suivent le dernier délai prévu par la procédure de règlement des griefs. Cet avis doit être accompagné d'une copie conforme du grief formulé et présenté par l'employée ou l'employé.

9-2.02 À la demande de l'une ou l'autre des parties à la suite de l'inscription d'un grief à l'arbitrage, le comité de griefs du syndicat et l'employeur représenté par la Direction des relations professionnelles du Conseil du trésor doivent se rencontrer pour réviser le dossier du grief et tenter d'en arriver à un règlement écrit.

Les griefs peuvent être portés au rôle d'audition dès leur inscription à l'arbitrage.

9-2.03 Chacune des parties nomme une assesseure ou un assesseur auprès de l'arbitre à moins d'entente contraire.

9-2.04 Quand il y a matière à audition, le grief est entendu devant l'arbitre désigné et les assesseures et assesseurs, le cas échéant. Cette ou cet arbitre est choisi dans la liste suivante:

Bergeron, André
Bergevin, Michel
Boisvert, Marc
Bolduc, Michel
Caron, Robert
Clément, Jean-Guy
Dallaire, Laval
Ferland, Gilles
Foisy, Claude H.
Fortier, Diane
Fortier, François G.
Gagnon, Denis
Gagnon, Huguette
Gauvin, Jean
Ladouceur, André
Lavoie, Gilles
Leblanc, Pierre
Lesage, Jacques
Lussier, Jean-Pierre
Ménard, Jean-Guy
Montplaisir, Francine G.
Morin, Marcel
Ross, Claudette
Sabourin, Diane
Tousignant, Lyse
Tremblay, Denis
Tremblay, Jean-Pierre

Avant de procéder à l'audition d'un grief, l'arbitre doit entendre l'objection qu'une des parties pourrait soulever quant à l'arbitrabilité du grief. Dans le cas où il n'est pas nécessaire que l'arbitre entende la preuve sur le fond pour juger de la recevabilité de l'objection, elle ou il règle celle-ci dans le plus bref délai possible. Dans le cas contraire, l'arbitre peut prendre l'objection sous réserve et entendre le grief sur le fond.

9-2.05 Aucun grief ne peut être présenté à l'arbitrage s'il n'a pas d'abord suivi la procédure de règlement des griefs à moins qu'une disposition de la convention ne prévoie expressément le contraire.

9-2.06 L'arbitre règle les griefs conformément à la convention. Elle ou il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y retrancher quoi que ce soit. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts.

9-2.07 La décision de l'arbitre qui agit suivant la compétence qui lui est conférée par la convention doit être motivée; elle lie les parties et elle doit être exécutée dans le plus bref délai possible.

9-2.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date des plaidoiries, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision n'est toutefois pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti. La décision est communiquée aux parties par la signification de la sentence par le greffe.

9-2.09 Chaque partie acquitte les dépenses et le traitement de son assesseure ou de son assesseur, le cas échéant, et de ses témoins. Les dépenses et les honoraires de l'arbitre sont acquittés par les parties à parts égales.

La ou le sous-ministre libère la plaignante ou le plaignant sans perte de traitement pour la durée de l'audition. Dans le cas d'un grief prévu par les articles 9-1.04 et 9-1.05, la présente disposition ne s'applique qu'à une seule ou à un seul des plaignants.

9-2.10 Dans les sept (7) premiers jours de chaque mois, le syndicat et l'employeur se rencontrent et fixent d'un commun accord les causes qui sont portées au rôle dans le cours du mois suivant.

Sous réserve de la lettre d'entente concernant la confection du rôle, et en cas de désaccord des parties sur le choix des causes qui doivent être portées au rôle, les causes sont entendues par l'arbitre suivant l'ordre chronologique de leur inscription à l'arbitrage.

9-2.11 Tous les mois, dix (10) mois par année, sept (7) jours ouvrables sont affectés à l'audition de griefs; cependant, trois (3) jours d'audition par mois sont accordés prioritairement aux griefs suivants:

1. les griefs dont l'audition doit se continuer;

2. les griefs pour lesquels une remise a été accordée;

3. les griefs de congédiement;

4. les griefs de suspension de plus de dix (10) jours ouvrables;

5. les griefs relatifs à la rétrogradation et au congédiement administratif;

6. les griefs relatifs à l'interprétation des articles 10-2.15 à 10-2.26 concernant la liste de rappel des employées et employés occasionnels;

7. les griefs pour harcèlement ou harcèlement sexuel;

8. les griefs qu'une ou un arbitre a décidé d'entendre en priorité sur requête de l'une des parties. Dans ce cas, la priorité ne peut être accordée que sur requête écrite de l'une des parties et à la condition que la procédure de règlement des griefs ait été suivie.

Sur requête de l'une des parties, l'arbitre peut accorder des jours supplémentaires pour l'audition d'un grief qui a déjà fait l'objet de trois (3) jours d'audition.

Lors de la rencontre prévue par l'article 9-2.10, en tenant compte de l'ordre de priorité ci-dessus, sept (7) griefs additionnels sont retenus aux fins de remplacer un grief dont l'audition est remise au moins quinze (15) jours avant la date prévue au rôle.

9-2.12 Si plusieurs griefs de même nature et recherchant un même droit sont inscrits pour audition, le syndicat a le droit de déterminer, lors de la préparation du rôle, lequel de ces griefs est entendu en priorité, sous réserve que la décision sur ce grief ne peut lier les parties en ce qui concerne les autres griefs.

9-2.13 Si, à la suite d'une décision arbitrale comportant le paiement d'une somme d'argent, il y a contestation, le montant en est fixé par l'arbitre qui a entendu le grief.

9-2.14 Les assesseures et assesseurs assistent l'arbitre et délibèrent avec elle ou lui. L'arbitre peut toutefois siéger ou délibérer en l'absence des assesseures et assesseurs ou de l'une d'entre elles ou de l'un d'entre eux pourvu que celles-ci ou ceux-ci aient été dûment convoqués.

CHAPITRE 10-0.00
CONDITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES EMPLOYÉES ET CERTAINS EMPLOYÉS

10-1.00 Employées et employés en détachement

10-1.01 L'employée ou l'employé en détachement dans le cadre d'une entente entre l'employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est en congé avec traitement suivant l'échelle des traitements qui lui est applicable, le traitement étant remboursé par le gouvernement ou l'organisme utilisateur. Durant la période au cours de laquelle l'employée ou l'employé est en détachement, elle ou il est régi par la directive de classification et son service continu s'accumule.

Cependant, les dispositions de la convention ne s'appliquent pas à cette employée ou à cet employé sauf le chapitre ainsi que les sections suivantes:

Chapitre	6-0.00	Organisation de la carrière;
Sections	2-1.00	Régime syndical;
	3-1.00	Mesures administratives;
	3-2.00	Mesures disciplinaires;
	7-1.00	Rémunération;
	8-1.00	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement;
	8-2.00	Accidents du travail et maladies professionnelles.

Le droit de grief n'est accordé que pour les sujets énumérés à l'alinéa précédent.

10-1.02 L'employée ou l'employé qui obtient un congé sans traitement pour travailler dans le cadre d'une entente entre l'employeur et un autre gouvernement ou un organisme international est régi par la section 4-7.00, sauf que son service continu s'accumule malgré la section 6-3.00.

10-2.00 Employées et employés occasionnels

Application de la convention collective

Principe

10-2.01 Les stipulations de la convention s'appliquent à l'employée et à l'employé occasionnel, sous réserve des exclusions et exceptions mentionnées à la présente section.

Les conditions de travail prévues par la présente section, applicables à l'employée ou à l'employé occasionnel engagé sur un projet spécifique, sont déterminées par la durée du projet spécifique.

L'employée ou l'employé occasionnel travaillant moins de trente-cinq (35) heures par semaine est soumis aux dispositions de la convention applicables à l'employée ou à l'employé à temps réduit, dans la mesure où elle ou il y a droit en vertu de la présente section, et en faisant, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Exclusions et exceptions applicables à toutes les occasionnelles et à tous les occasionnels

10-2.02 Le chapitre 5-0.00, les sections 6-3.00 et 6-4.00 ainsi que l'article 4-7.05 de la convention ne s'appliquent pas aux employées et employés occasionnels. Dans le cas de l'article 4-7.05 cependant, la ou le sous-ministre peut accorder le congé sans traitement.

10-2.03 Les dispositions de la section 8-2.00 ne s'appliquent aux employées et employés occasionnels que pendant la période d'emploi déterminée à leur engagement.

10-2.04 L'employée ou l'employé occasionnel est classé, compte tenu de l'emploi à pourvoir ainsi que de son dossier scolaire et professionnel, de la manière prévue par l'article 6-2.01.

Exception applicable aux occasionnelles et occasionnels dont l'engagement est d'un an et plus et à celles et ceux engagés sur un projet spécifique d'un (1) an et plus

10-2.05 Les stipulations relatives aux régimes collectifs prévues par les sections 8-1.00 et 8-3.00 ne s'appliquent aux employées et employés occasionnels que pendant la période déterminée à leur engagement.

Aux fins de l'avancement d'échelon de l'employée ou de l'employé visé au troisième alinéa de l'article 10-2.01, l'employée ou l'employé obtient une révision de son classement dès qu'elle ou qu'il a terminé une période d'emploi de 913 ou 1 826,3 heures prévues par son horaire, selon qu'il s'agit d'avancement semestriel ou annuel.

Le présent article ne s'applique pas aux employées et employés visés à l'article 10-2.06.

Exclusions et exceptions applicables aux occasionnelles et occasionnels dont l'engagement est inférieur à un (1) an et à celles et à ceux sur un projet spécifique de moins d'un (1) an

10-2.06 Le chapitre, les sections et les articles suivants de la convention ne s'appliquent pas aux employées et employés occasionnels engagés pour surcroît de travail d'une durée maximale de six (6) mois ou pour un projet spécifique de moins d'un (1) an; il en est de même des employées et employés occasionnels engagés pour moins d'un (1) an à la suite de l'absence d'une employée ou d'un employé:

— 3-1.00 Mesures administratives, sauf l'article 3-1.01
— 3-2.00 Mesures disciplinaires
— 4-3.00 Vacances, sous réserve de l'article 10-2.07
— 4-5.00 Congés pour événements familiaux

— 4-6.00 Congés pour affaires judiciaires, sauf si l'employée ou l'employé est appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal dans une cause où elle ou il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions
— 4-7.03 et 4-7.05 sauf si la ou le sous-ministre est d'accord
— 6-0.00 Organisation de la carrière sous réserve des articles 10-2.04 et 10-2.11
— 7-5.00 Frais à l'occasion d'un déménagement
— 8-1.00 Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement
— 8-3.00 Droits parentaux, sous réserve de l'article 10-2.09

10-2.07 L'employée ou l'employé occasionnel visé à l'article 10-2.06 reçoit à la fin de sa période d'emploi à titre occasionnel, en guise de vacances annuelles, une indemnité égale à huit pour cent (8 %) de son traitement défini à l'article 10-2.10.

10-2.08 Malgré les dispositions de la section 4-4.00, l'employée ou l'employé occasionnel visé à l'article 10-2.06 a droit au maintien de son traitement à l'occasion de la fête nationale selon les conditions stipulées dans la Loi sur la fête nationale, si elle ou il y répond.

10-2.09 L'employée occasionnelle visée à l'article 10-2.06 et enceinte a droit à un congé de maternité de vingt (20) semaines plus la prolongation prévue par les articles 8-3.05 et 8-3.14, sans toutefois excéder la période déterminée à son engagement. Les indemnités prévues par les articles 8-3.09 et 8-3.10 s'appliquent à l'employée pendant son congé de maternité, selon les conditions prévues par ces articles. L'étalement du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

10-2.10 Par traitement de l'employée ou de l'employé occasionnel visé à l'article 10-2.06 on entend le traitement prévu par l'article 7-1.01 majoré de 6,5 %, à l'exclusion de tout supplément de traitement, prime, allocation et rémunération additionnelle. Le taux de traitement pour le travail supplémentaire doit être établi à partir du taux de traitement non majoré de 6,5 %.

10-2.11 Le classement de l'employée ou de l'employé occasionnel visé à l'article 10-2.06, établi conformément à l'article 10-2.04, ne peut varier pendant toute la durée de l'emploi.

Dispositions particulières

10-2.12 Lorsque les dispositions des sections 4-2.00, 4-3.00, 8-1.00 et 8-2.00 s'appliquent et doivent de nouveau s'appliquer lors d'un renouvellement, d'une prolongation d'engagement à titre d'occasionnelle ou d'occasionnel ou d'un engagement à titre d'employée ou d'employé temporaire, ces sections s'appliquent comme s'il s'agissait d'un seul engagement à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption entre les engagements visés, que ces derniers soient à l'intérieur du même ministère ou non.

Malgré ce qui précède, l'employée ou l'employé occasionnel peut à sa demande n'être remboursé du solde de ses congés de maladie, de ses jours de vacances ainsi que des heures additionnelles et des heures supplémentaires accumulées qu'au terme d'une interruption maximale de soixante (60) jours. Si cette interruption est de soixante (60) jours ou moins, l'alinéa précédent s'applique comme s'il n'y avait pas eu d'interruption.

10-2.13 Le service est un critère pris en considération par la ou le sous-ministre lorsqu'elle ou il doit choisir entre plusieurs employées et employés occasionnels d'un même corps d'emploi et travaillant sur le même projet spécifique pour décider laquelle ou lequel est licencié, mis à pied ou dont l'emploi n'est pas renouvelé.

10-2.14 Lorsque la ou le sous-ministre veut, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, licencier ou mettre à pied une employée ou un employé occasionnel, elle ou il lui donne un préavis d'une (1) semaine si la période déterminée est d'une durée inférieure à un (1) an et de deux (2) semaines si la période déterminée est d'une durée égale ou supérieure à un (1) an. Seuls les avantages prévus par le chapitre 8-0.00 déjà acquis au moment du licenciement ou de la mise à pied continuent de s'appliquer durant le reste de la période d'emploi déterminée à son engagement.

L'employée occasionnelle enceinte qui, avant l'expiration de la période d'emploi déterminée à son engagement, est licenciée ou mise à pied ou l'employée visée à l'article 10-2.05 dont l'engagement n'est pas renouvelé, bénéficie d'une présomption que cette décision a été prise parce qu'elle est enceinte. Dans ce cas, il incombe à la ou au sous-ministre de prouver qu'elle ou qu'il a pris cette décision pour une autre cause juste et suffisante.

Liste de rappel

10-2.15 Une liste de rappel est constituée, par corps d'emploi, dans chaque ministère.

Au plus tard les 30 avril et 31 octobre de chaque année, la ou le sous-ministre transmet une copie des listes de rappel au syndicat. Une copie de cette liste est aussi transmise à la Direction des relations professionnelles du Secrétariat du Conseil du trésor.

10-2.16 Une employée ou un employé occasionnel acquiert, au moment de sa mise à pied, un droit de rappel et son nom est inscrit sur la liste de rappel d'un ministère aux deux (2) conditions suivantes:

a) avoir accumulé des périodes de service totalisant au moins 12 mois dans une période de quinze (15) mois, dans le même corps d'emploi ou les mêmes fonctions, dans le même ministère. Pour l'employée ou l'employé visé au troisième alinéa de l'article 10-2.01, avoir accumulé 1 826,3 heures de service dans le même corps d'emploi ou les mêmes fonctions dans le même ministère, sans que le total des interruptions entre les engagements ne dépasse quatre-vingt-dix (90) jours;

b) avoir fait l'objet d'une évaluation positive pour une période d'au moins douze (12) mois lors de sa première inscription sur une liste de rappel; cette évaluation est faite conformément à la section 6-5.00 de la convention; une copie de cette évaluation est remise à l'employée ou à l'employé au plus tard à la fin de son engagement; le contenu d'une évaluation ne peut en aucun cas faire l'objet d'un grief. Le défaut de remettre cette évaluation dans le délai imparti ne peut préjudicier à une employée ou à un employé quant à son inscription sur une liste de rappel. Dans ce cas, l'évaluation doit être fournie au plus tard trente (30) jours suivant la fin de son engagement.

Au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'employée ou l'employé occasionnel actuellement inscrit sur une liste de rappel est réputé l'avoir été en application des articles 10-2.15 à 10-2.24.

10-2.17 Une employée ou un employé occasionnel avec droit de rappel perd son service et son nom est rayé de la liste de rappel dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes:

a) après trente-six (36) mois sur la liste de rappel sans avoir été rappelé au travail;

b) à défaut de confirmer, dans le délai imparti, son acceptation de se présenter au travail;

c) à défaut de se présenter au travail à la date indiquée sur l'avis écrit de rappel prévu par l'article 10-2.21;

d) si elle ou il est inscrit sur une liste de rappel depuis plus de vingt-quatre (24) mois et si elle ou il refuse un emploi situé à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache.

Cependant une employée ou un employé n'est pas radié de la liste de rappel du seul fait qu'elle ou qu'il ne soit pas disponible pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, à la condition qu'un avis préalable d'au moins vingt (20) jours soit remis à la ou au sous-ministre:

— raisons personnelles, pour une période maximale de vingt (20) jours continus par année. Dans le cas d'une hospitalisation non prévue, le délai de préavis peut être moindre;

— état relié à la maternité, pour une période maximale continue de vingt-six (26) semaines incluant la semaine de l'accouchement.

10-2.18 L'employée ou l'employé occasionnel n'est pas tenu de se présenter au travail si l'emploi offert se situe à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu de résidence ou de son ancien port d'attache, sauf si elle ou il est inscrit sur la liste de rappel depuis plus de vingt-quatre (24) mois.

Cette distance de cinquante (50) kilomètres entre le lieu de résidence de l'employée ou de l'employé et le nouveau port d'attache ou l'ancien et le nouveau port d'attache, se mesure par le plus court chemin carrossable.

10-2.19 L'employée ou l'employé occasionnel sur une liste de rappel d'un ministère est rappelé prioritairement sur tout projet spécifique de ce ministère correspondant à son corps d'emploi pour autant qu'elle ou qu'il satisfasse aux conditions d'admission du corps d'emploi requis et aux exigences du secteur d'activités.

Dans l'administration de la liste de rappel, une priorité est accordée à l'employée ou à l'employé occasionnel dont le dernier port d'attache se situait dans la région où se fait le rappel, à l'exception des régions de Québec et de Montréal. On entend par région, une région selon le découpage en vigueur dans chaque ministère.

10-2.20 Les employées et employés occasionnels sont rappelés suivant l'ordre du service indiqué sur la liste de rappel. Si deux (2) employées et employés ont le même service, la ou le sous-ministre rappelle celle ou celui dont la date de la mise à pied est antérieure.

Malgré l'article 10-2.19 et l'alinéa précédent, quand un projet spécifique est prolongé par la ou le sous-ministre, l'employée ou l'employé rappelé prioritairement est celle ou celui qui travaillait déjà sur ce projet spécifique pour autant qu'elle ou qu'il satisfasse aux exigences de l'article 10-2.16.

Si plus d'une employée ou d'un employé travaillaient sur ce projet spécifique, la ou le sous-ministre rappelle d'abord celle ou celui qui a la plus longue durée de service sur ce projet.

10-2.21 À partir des coordonnées fournies par l'employée ou l'employé sur une liste de rappel et apparaissant à son dossier, la ou le sous-ministre rappelle l'employée ou l'employé occasionnel par téléphone au moins dix (10) jours avant la date à laquelle elle ou il doit se présenter au travail. Elle ou il fait au moins deux (2) appels téléphoniques, chacun à des jours différents et à des moments différents de la journée. La ou le sous-ministre confirme le rappel par écrit. L'employée ou l'employé confirme sa réponse par écrit au plus tard dans les cinq (5) jours suivant la date de livraison de cet avis.

10-2.22 Quand aucun emploi sur projet spécifique n'est disponible, l'employée ou l'employé sur une liste de rappel a priorité sur tout autre engagement d'employée ou d'employé occasionnel correspondant à son corps d'emploi pour autant qu'elle ou qu'il satisfasse aux conditions d'admission du corps d'emploi requis et aux exigences du secteur d'activités.

Les employées ou employés occasionnels sont rappelés suivant l'ordre du service indiqué sur la liste de rappel. Si deux (2) employées et employés ont le même service, la ou le sous-ministre rappelle celle ou celui dont la date de la mise à pied est antérieure.

Si l'employée ou l'employé à qui un tel emploi est offert refuse de se présenter au travail, elle ou il ne peut pour cette raison être radié de la liste.

10-2.23 L'employée ou l'employé est replacé sur la liste de rappel lorsque, après avoir été rappelé au travail conformément à l'un ou l'autre des articles 10-2.19, 10-2.20 ou 10-2.22, elle ou il est mis à pied soit pour manque de travail ou parce que son engagement prend fin.

10-2.24 Avant de procéder au recrutement d'une employée ou d'un employé occasionnel, la ou le sous-ministre s'adresse à l'Office des ressources humaines et donne priorité d'emploi selon son corps d'emploi à une employée ou à un employé occasionnel inscrit sur une liste de rappel ministérielle et ce, pour autant qu'elle ou qu'il satisfasse aux conditions d'admission du corps d'emploi requis et aux exigences du secteur d'activités. L'employée ou l'employé occasionnel doit, au préalable, avoir informé l'Office de son inscription sur une liste ministérielle dans les trente (30) jours suivant sa mise à pied.

Si plus d'une employée ou d'un employé a priorité d'emploi, la priorité est accordée selon l'ordre du service indiqué sur la liste de rappel ministérielle. Si deux (2) employées et employés ont le même service, la priorité est accordée à celle ou à celui dont la date de la mise à pied est antérieure.

Concernant le présent article, l'employée ou l'employé qui fait un grief le soumet à la ou au sous-ministre qui, selon elle ou lui, aurait dû la ou le rappeler et ce, selon la procédure de règlement des griefs prévue par la section 9-1.00.

10-2.25 Le 30 avril de chaque année, la ou le sous-ministre transmet au syndicat le nom des employées et employés occasionnels nommés temporaires ayant bénéficié d'une priorité par niveau sur une liste de déclaration d'aptitudes. De plus, l'employeur fait parvenir au syndicat les listes de déclaration d'aptitudes comportant les noms des employées et employés occasionnels bénéficiant d'une priorité par niveau.

10-2.26 Les articles 10-2.15 à 10-2.24 s'appliquent sous réserve du droit de l'employeur de confier prioritairement ces emplois à des employées et employés permanents.

Période d'essai

10-2.27 L'employée ou l'employé occasionnel embauché pour une période d'un (1) an et plus doit, pour être maintenu en fonction, accomplir avec succès une période d'essai de six (6) mois sauf dans le cas de celle ou de celui qui fait l'objet d'un rappel sur sa liste de rappel. La décision de la ou du sous-ministre de mettre fin à l'emploi à l'intérieur de ce délai ne peut, en aucun cas, faire l'objet d'un grief.

Disposition spéciale

10-2.28 Dans le seul but de permettre le recours d'une employée ou d'un employé occasionnel en vertu de l'article 124 de la Loi sur les normes du travail, la convention est réputée avoir été signée après le 1er avril 1991 sous toutes réserves du droit de l'employeur de contester le bien-fondé dudit recours.

10-3.00 Employées et employés nordiques

10-3.01 La présente section prévoit les conditions de travail particulières aux employées et employés qui travaillent dans les secteurs nordiques qui comprennent les secteurs IV et V définis à l'article 7-7.02 et les localités de Kuujjuaraapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), Kuujjuak (Fort Chimo), Chisasibi (Fort George) et Radisson.

Définitions

Employée et employé non résident

10-3.02 Employée ou employé dont le point de départ, au moment du recrutement, est situé à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions ainsi que l'employée ou l'employé affecté ou muté dans un des secteurs nordiques alors qu'elle ou qu'il exerçait ses fonctions à plus de cinquante (50) kilomètres de son nouveau port d'attache.

Point de départ

10-3.03 Domicile au sens légal du terme au moment du recrutement, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre la ou le sous-ministre et l'employée ou l'employé sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une employée ou un employé déjà couvert par la présente section de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

Soins médicaux

Examen de préemploi

10-3.04 L'employée ou l'employé non résident autre qu'autochtone, ainsi que ses dépendantes et dépendants doivent se soumettre à un examen médical avant leur départ et faire parvenir à la ou au sous-ministre les formulaires appropriés dûment remplis. Les frais d'examen sont assumés par la ou le sous-ministre à la condition que la candidate ou le candidat accepte l'emploi offert.

Contrôle médical

10-3.05 La ou le sous-ministre peut, en tout temps, exiger d'une employée ou d'un employé qu'elle ou qu'il subisse un examen médical, par une ou un médecin qu'elle ou qu'il lui désigne. Les frais d'un tel examen sont assumés par la ou le sous-ministre. Elle ou il peut également exiger une attestation de bonne santé de l'employée ou de l'employé ou de ses dépendantes et dépendants, si elles ou ils ont dû s'absenter des secteurs nordiques pour des raisons médicales.

Évacuation pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse

Coût du transport

10-3.06 Lorsqu'une employée ou un employé non résident ou l'une ou l'un de ses dépendantes et dépendants doit être évacué du port d'attache pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la ou le sous-ministre paie le transport par avion aller et retour. L'employée ou employé doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

La ou le sous-ministre paie également le transport par avion aller et retour de l'employée ou de l'employé non résident ou de la personne qui accompagne la personne évacuée du port d'attache jusqu'à Québec ou Montréal ou tout autre aéroport, à condition toutefois que le coût du transport n'excède pas celui du transport entre Montréal ou Québec et les deux (2) postes sous-régionaux de Kuujjuak (Fort Chimo) et de Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo).

Autorisation d'absence

10-3.07 La ou le sous-ministre accorde une autorisation d'absence sans traitement à l'employée ou à l'employé non résident lorsqu'une de ses dépendantes ou un de ses dépendants doit être évacué pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des congés pour événements familiaux prévus par la section 4-5.00.

Période d'attente

10-3.08 Lorsque l'employée ou l'employé non résident ou l'une de ses dépendantes ou l'un de ses dépendants doit être évacué pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse et est de passage dans un poste sous-régional où elle ou il doit attendre

une correspondance pour être évacué ou lors du retour de cette évacuation, la ou le sous-ministre loge et nourrit ces personnes durant toute la période de l'attente à raison de trois dollars (3 $) par jour par adulte et enfant de douze (12) ans et plus et d'un dollar (1 $) par jour, par enfant de moins de douze (12) ans.

Si la ou le sous-ministre retarde le retour d'évacuation pour que l'employée ou l'employé prenne un avion du gouvernement, la ou le sous-ministre assumera les frais de séjour durant la période d'attente et l'employée ou l'employé sera rémunéré comme si elle ou il était au travail jusqu'à un maximum quotidien équivalant à sa journée de travail.

Conditions de vie

Logement

10-3.09 L'employée ou l'employé non résident avec ou sans dépendantes et dépendants peut louer de l'employeur une maison ou un appartement.

Coût de location

10-3.10 Le coût de location mensuel d'un appartement ou d'une maison est de quatre-vingt-dix dollars (90 $). Un coût supplémentaire de vingt-cinq dollars (25 $) est ajouté par pièce additionnelle en sus d'une chambre à coucher, une cuisine, un salon et une salle de bains.

Conditions de location

10-3.11 L'appartement ou la maison est loué en totalité sans égard au nombre de dépendantes et de dépendants.

Toute employée ou tout employé qui désire louer un appartement ou une maison doit signer un bail et autoriser la ou le sous-ministre à déduire de sa paie le coût de location sans égard aux périodes d'absences temporaires.

Nourriture et approvisionnement

Quantité maximale allouée pour l'approvisionnement

10-3.12 L'employée ou l'employé non résident qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture et en produits d'entretien domestique et à celui de ses dépendantes et dépendants et qui ne peut le faire, parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du remboursement des frais de transport de cette nourriture pour:

— une quantité maximale de sept cent vingt-sept (727) kg par année, par adulte, et par enfant de douze (12) ans et plus est allouée;

— une quantité maximale de trois cent soixante-quatre (364) kg par enfant de moins de douze (12) ans est allouée.

Cet avantage est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse à l'employée ou à l'employé une allocation équivalente au coût qui aurait été engagé selon la première formule.

De plus, le présent article s'applique aux localités de Mistassini et Waswanipi.

Modalités de paiement et de remboursement

10-3.13 Le remboursement s'effectue sur présentation de pièces justificatives en tenant compte du fait que le transport de la nourriture doit s'effectuer en provenance de la source la plus accessible et qu'il ne doit pas dépasser, de toute façon, le coût de transport en vigueur entre Montréal et le port d'attache de l'employée ou de l'employé.

10-3.14 L'employée ou l'employé qui quitte définitivement les secteurs nordiques et qui a été remboursé en trop, compte tenu du nombre de mois complets au cours desquels elle ou il a été affecté dans les secteurs nordiques, doit rembourser à la ou au sous-ministre l'argent reçu en trop. L'employée ou l'employé autorise la ou le sous-ministre à déduire sur son chèque de paie l'argent reçu en trop.

Horaire de travail particulier

10-3.15 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures, effectuées du lundi au vendredi, et la durée quotidienne de travail est de huit heures (8 h) à dix-sept heures (17 h) à l'exclusion de la période de repas d'une durée d'au moins trois-quarts (3/4) d'heure.

Tout travail effectué par l'employée ou l'employé en sus de trente-cinq (35) heures par semaine est rémunéré au taux horaire prévu par l'article 7-2.07.

Le présent article ne s'applique pas à l'employée ou à l'employé à temps réduit.

Conditions régissant le déplacement entre le domicile et les secteurs nordiques au moment de l'affectation, de la mutation, de l'embauche et du retour

Rémunération

10-3.16 Au début de l'emploi, lorsqu'à la date fixée avec réservation confirmée par la ou le sous-ministre, la compagnie aérienne retarde son départ pour le lieu d'affectation, les journées d'attente qui en découlent pour l'employée ou l'employé non résident sont considérées comme des journées normales de travail et rémunérées comme telles, à moins que l'employée ou l'employé ne se désiste par la suite.

10-3.17 Le jour du départ des secteurs nordiques ou pour les secteurs nordiques est considéré comme une journée normale de travail et rémunéré comme telle.

Frais inhérents à l'affectation, à la mutation, à l'embauche et au départ des secteurs nordiques

10-3.18 Au moment de l'affectation, de la mutation, de l'embauche ou du départ des secteurs nordiques de l'employée ou de l'employé non résident et de ses dépendantes et dépendants, s'il y a lieu, les frais de transport entre le domicile et le lieu d'affectation sont payés ou remboursés par la ou le sous-ministre, conformément aux articles 7-7.12 à 7-7.16 de la convention.

10-3.19 L'employée ou l'employé non résident embauché pour une période inférieure à douze (12) mois n'a droit qu'au remboursement des frais inhérents à son seul déplacement.

10-3.20 Lorsqu'à la date fixée avec réservation confirmée par la ou le sous-ministre, une compagnie aérienne retarde son départ pour le lieu d'affectation, les frais alors engagés par l'employée ou l'employé et ses dépendantes et dépendants sont remboursés sur présentation de pièces justificatives et conformément à la directive 5-74 concernant les frais de déplacement.

Transport des effets personnels

10-3.21 Au moment de l'affectation, de la mutation, de l'embauche ou du départ définitif de l'employée ou de l'employé des secteurs nordiques, les frais de transport des effets personnels sont payés conformément aux articles 7-7.12 à 7-7.16 de la convention.

10-3.22 Au moment du départ définitif des secteurs nordiques, une quantité additionnelle de quarante-cinq (45) kg de bagages par adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus est allouée à l'employée ou à l'employé qui a accumulé un (1) an de service ou de service continu dans les secteurs nordiques et de soixante-huit (68) kg de bagages par adulte ou enfant de douze (12) ans ou plus pour chaque année complète accumulée subséquemment.

Entreposage des effets personnels

10-3.23 La ou le sous-ministre rembourse les frais d'entreposage engagés par l'employée ou l'employé non résident et ce, aux conditions suivantes:

a) l'employée ou l'employé doit, au moment de l'entreposage, remettre à la ou au sous-ministre une copie du contrat d'entreposage signé avec une entreprise autorisée à cette fin;

b) l'employée ou l'employé doit terminer une période d'emploi continu de douze (12) mois dans les secteurs nordiques;

c) le montant total des frais remboursés est le montant réel engagé jusqu'à concurrence de huit cents dollars (800 $) par période de douze (12) mois.

Sorties

Journées d'absence

10-3.24 Les employées et les employés ont droit aux sorties prévues par l'article 7-7.09 de la convention. Le transport par avion aller et retour de l'employée ou de l'employé non résident et de ses dépendantes et dépendants est payé par la ou le sous-ministre. Toutefois, le coût total du transport est payé jusqu'à concurrence de celui correspondant à la distance entre le point de départ et le lieu d'affectation ou entre Montréal et le lieu d'affectation pour l'employée ou l'employé recruté à l'extérieur du Québec.

10-3.25 L'employée ou l'employé a droit à un maximum de quarante (40) jours ouvrables d'absence pour ces sorties, incluant les journées de vacances auxquelles elle ou il pourrait avoir droit. Afin d'assurer le bon fonctionnement des unités administratives, les périodes d'absence doivent être autorisées par la ou le sous-ministre.

Pour l'employée ou l'employé à temps réduit, les journées d'absence pour les sorties ne peuvent excéder un maximum de huit (8) semaines.

Rémunération

10-3.26 L'employée ou l'employé se voit rémunérer le jour du départ du ou vers le lieu d'affectation comme une journée normale de travail.

Il en est de même pour les heures d'attente découlant des retards de départ imputables à la compagnie aérienne ou lorsque le retard découle de la décision de la ou du sous-ministre d'utiliser un avion du gouvernement. Dans ce cas, les heures d'attente quotidiennes de l'employée ou de l'employé sont rémunérées jusqu'à un maximum équivalant au nombre d'heures de sa journée normale de travail.

10-3.27 Les journées d'absence prévues par l'article 10-3.25 sont sans traitement à moins que l'employée ou l'employé ne bénéficie de journées de vacances payées conformément à la convention et d'un congé compensateur pour des heures supplémentaires.

Frais de déplacement et de séjour

10-3.28 Les frais inhérents à ces sorties sont remboursés conformément à l'article 7-7.09.

10-3.29 L'employée ou l'employé non résident, avec ou sans dépendantes et dépendants, qui est de passage dans un poste sous-régional où elle ou il doit attendre une correspondance pour se rendre ou à son domicile ou à son lieu d'affectation, est logé et nourri ainsi que ses dépendantes et dépendants, s'il y a lieu, pendant toute la durée de l'attente, à raison de trois dollars (3 $) par jour par adulte et enfant de douze (12) ans et plus et de un dollar (1 $) par jour par enfant de moins de douze (12) ans.

10-3.30 Lorsqu'une compagnie aérienne retarde son départ vers les secteurs nordiques, la ou le sous-ministre rembourse, conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement, les frais engendrés par cette attente et non payés par la compagnie transporteuse. L'employée ou l'employé doit cependant rester en contact avec ladite compagnie pour connaître le moment du prochain départ.

10-3.31 La ou le sous-ministre peut en tout temps retarder le départ d'une employée ou d'un employé non résident ou son retour lorsqu'elle ou il juge plus économique d'utiliser un avion du gouvernement dans la coordination de ses activités. La ou le sous-ministre rembourse alors les frais de séjour de cette employée ou de cet employé ainsi que ceux de ses dépendantes et dépendants, s'il y a lieu, pour la durée de l'attente dans la mesure où ces frais de séjour ont été engagés ailleurs que dans les secteurs nordiques, conformément à la directive 5-74 sur les frais de déplacement.

10-3.32 Lorsque la ou le sous-ministre demande à une employée ou à un employé de voyager à bord d'un avion du gouvernement pour l'aller ou le retour et que cet avion fait escale en cours de route, la ou le sous-ministre rembourse les frais de séjour engagés par l'employée ou l'employé ainsi que ceux de ses dépendantes et dépendants, s'il y a lieu, au cours de cet arrêt, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un endroit où la ou le sous-ministre fournit les facilités requises.

10-4.00 Employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur

10-4.01 Les sections 1-4.00, 4-8.00, 7-4.00, 7-6.00, 7-7.00, 10-1.00 et 10-3.00, les articles 7-3.01, 7-3.02 et 7-3.06 ainsi que les lettres d'entente s'y rapportant ne s'appliquent pas aux employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur.

10-4.02 Les articles 7-5.04 à 7-5.12 inclus ainsi que les dispositions relatives au déplacement d'unité administrative prévues par le chapitre 5-0.00 ne s'appliquent pas à ces employées et employés.

10-4.03 Certaines conditions de travail de ces employées et employés sont réglementées par le C.T. 146795 Règlement sur les indemnités et les allocations versées aux fonctionnaires en poste à l'extérieur du Québec et ses modifications ou, le C.T. 146794 Règlement sur certaines conditions d'emploi des fonctionnaires du gouvernement en poste dans une délégation ou un bureau du Québec à l'extérieur et ses modifications. L'employée ou l'employé qui se croit lésé par l'interprétation des termes de ces règlements ou par l'application de ces règlements peut soumettre son grief conformément au chapitre 9-0.00.

10-4.04 L'employeur peut en tout temps modifier la réglementation au sujet de certaines conditions de travail des employées et employés d'une délégation ou d'un bureau du Québec à l'extérieur après avoir pris avis du syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doive avoir pour effet de modifier à la baisse le régime existant des conditions de travail de ces employées et employés.

10-4.05 Un congé demandé en vertu de l'article 4-7.01 doit être accordé à une employée ou à un employé qui désire accompagner sa conjointe ou son conjoint en affectation au sens de l'un ou l'autre des règlements mentionnés à l'article 10-4.03 et ce, pour la durée de cette affectation. Dans ce cas, l'article 4-7.11 ne s'applique pas.

10-5.00 Prêts de service

10-5.01 La convention ne s'applique pas aux personnes à l'emploi d'un établissement des réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation et de la santé et des services sociaux, prêtées à un ministère dans le cadre de mesures de résorption, en application de la Directive concernant l'engagement sur une base de prêts de service du personnel des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

10-5.02 Une employée ou un employé peut, avec son consentement, être prêté à un établissement des réseaux de l'enseignement collégial, de l'éducation ou de la santé et des services sociaux pour la période et aux conditions convenues entre celle-ci ou celui-ci, sa ou son sous-ministre et l'établissement qui requiert ses services.

10-5.03 Pour la durée de ce prêt, les sections 4-1.00, 4-2.00, 4-3.00 et 4-4.00 ne s'appliquent pas. Dans ces cas, les dispositions traitant des mêmes sujets prévus par l'établissement, pour le groupe d'employées et employés auquel elle ou il est assimilé, s'appliquent.

10-5.04 La ou le sous-ministre informe le syndicat, dans le cadre du comité ministériel des relations professionnelles de l'application qui est faite de la Directive concernant l'engagement sur une base de prêts de service du personnel des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

CHAPITRE 11-0.00
DURÉE DE LA CONVENTION

11-1.00 Durée de la convention

11-1.01 Sous réserve des articles 11-1.02, 11-1.03 et 11-1.04, la présente convention prend effet le 1er janvier 1990 et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1991.

11-1.02 Sous réserve des articles 11-1.03 et 11-1.04, les dispositions prévues par la convention précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

11-1.03 Les dispositions suivantes prennent effet à compter du 1er janvier 1990:

— Section 7-1.00 — Rémunération
— Section 7-3.00 — Allocations et primes
— Section 7-7.00 — Disparités régionales
— Annexe II

11-1.04 Les dispositions suivantes prennent effet à compter de la date de la signature de la convention sous réserve des dispositions transitoires qui y sont prévues:

— Chapitre 1-0.00 — Généralités
— Chapitre 2-0.00 — Vie syndicale
— Chapitre 3-0.00 — Pratiques administratives et participation
— Chapitre 4-0.00 — Aménagement du temps de travail
— Chapitre 5-0.00 — Régime de sécurité d'emploi
— Chapitre 6-0.00 — Organisation de la carrière
— Chapitre 7-0.00 — Rémunération et autres dispositions d'ordre monétaire, sauf les sections 7-1.00, 7-3.00 et 7-7.00
— Chapitre 8-0.00 — Régimes collectifs
— Chapitre 9-0.00 — Règlement des griefs et arbitrage
— Chapitre 10-0.00 — Conditions particulières concernant certaines employées et certains employés
— Chapitre 11-0.00 — Durée de la convention

ANNEXE I

RÉGIMES SPÉCIAUX D'HORAIRE DE TRAVAIL

1. *RÉGIME SPÉCIAL CONCERNANT LE MINISTERE DES AFFAIRES CULTURELLES*

Les employées et employés de la Bibliothèque nationale du Québec à Montréal affectés au service direct à la clientèle travaillent soixante-dix (70) heures réparties sur dix (10) jours de travail. Ces dix (10) jours de travail s'effectuent sur deux (2) séquences consécutives:

a) une semaine de six (6) jours de travail, du lundi au samedi inclusivement;

b) une semaine de quatre (4) jours de travail, du mardi au vendredi inclusivement.

N.B.: La séquence a) est suivie de deux (2) jours de congé, soit le dimanche et le lundi; la séquence b) est aussi suivie de deux (2) jours de congé, soit le samedi et le dimanche.

Malgré ce qui précède, certaines employées ou certains employés peuvent travailler sur deux (2) séquences de cinq (5) jours. Chacune des séquences est suivie de deux (2) jours de congé consécutifs, incluant au moins le dimanche.

Les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, les employées et employés visés alternent sur des factions de neuf (9 h) heures à dix-sept (17 h) heures et de treize (13 h) heures à vingt et une (21 h) heures. Le samedi, l'horaire de travail est de neuf (9 h) heures à dix-sept (17 h) heures.

La période de repas est d'une heure (1 h).

Les employées et employés ont droit à au moins quatre (4) jours de congé toutes les deux (2) semaines.

L'employée ou l'employé dont un jour de congé coïncide avec un jour férié, reçoit en remplacement une autre journée de congé, deux (2) mois avant ou deux (2) mois après ce jour férié.

Le travail qu'une employée ou qu'un employé exécute à la demande expresse de sa ou de son sous-ministre en continuité de sa journée normale de travail s'il s'agit du remplacement d'une autre employée ou d'un autre employé qui ne s'est pas présenté sur sa faction constitue des heures supplémentaires.

2. *RÉGIME SPÉCIAL CONCERNANT LE MINISTERE DE L'AGRICULTURE, DES PECHERIES ET DE L'ALIMENTATION*

Lors de sorties en mer, les employées et employés de la Direction de la recherche de la Direction générale des pêches maritimes du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation ne sont pas régis par les sections 4-1.00, 4-2.00 et 4-4.00 de la convention. Les dispositions suivantes s'appliquent à l'occasion de ces sorties:

a) le travail les samedi et dimanche: remise d'une (1) journée de congé;

b) le travail les jours fériés: remise de deux (2) jours de congé;

c) une sortie de moins de dix (10) heures: aucune remise de congé;

d) une sortie d'au moins dix (10) heures et de moins de seize (16) heures: remise d'une demi-journée (1/2) de congé;

e) une sortie d'au moins seize (16) heures et de moins de vingt-quatre (24) heures: remise d'une (1) journée de congé;

f) une sortie d'au moins vingt-quatre (24) heures et de moins de soixante-douze (72) heures: remise d'une demi-journée (1/2) de congé par période de douze (12) heures en mer. Les périodes sont arrondies aux six (6) heures.

g) une sortie de plus de soixante-douze (72) heures: remise de trois (3) jours de congé pour les soixante-douze (72) premières heures et d'une demi-journée (1/2) par vingt-quatre (24) heures additionnelles. Les périodes sont arrondies aux douze (12) heures.

ANNEXE II

ÉCHELLES DE TRAITEMENT
FONCTION PUBLIQUE

102 AGENTE OU AGENT DE DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL (35 H)
105 AGENTE OU AGENT DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION SOCIO-ÉCONOMIQUE (35 H)
133 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN AFFAIRES INTERNATIONALES (35 H)

CLASSE	ÉCHELON	TAUX ANNUELS DU 1990-01-01 AU 1990-12-31	TAUX ANNUELS DU 1991-01-01 AU 1991-12-31
	1	27 781 $	29 170 $
	2	28 836 $	30 278 $
	3	29 934 $	31 431 $
	4	31 075 $	32 629 $
	5	32 259 $	33 872 $
	6	33 500 $	35 175 $
	7	34 814 $	36 555 $
	8	37 153 $	39 011 $
	9	38 622 $	40 553 $
	10	40 149 $	42 156 $
	11	41 751 $	43 839 $
	12	43 422 $	45 593 $
	13	45 192 $	47 452 $
	14	47 012 $	49 363 $
	15	48 942 $	51 389 $
	16	50 146 $	52 653 $
	17	51 380 $	53 949 $
	18	52 665 $	55 298 $

103 AGENTE OU AGENT DE LA GESTION FINANCIÈRE (35 H)
111 ATTACHÉE OU ATTACHÉ D'ADMINISTRATION (35 H)
130 AGENTE OU AGENT DE L'APPROVISIONNEMENT (35 H)
131 ATTACHÉE OU ATTACHÉ JUDICIAIRE (35 H)
132 ÉVALUATRICE OU ÉVALUATEUR AGRÉÉ OU AGENTE OU AGENT D'ÉVALUATION FONCIÈRE (35 H)

CLASSE	ÉCHELON	TAUX ANNUELS DU 1990-01-01 AU 1990-12-31	TAUX ANNUELS DU 1991-01-01 AU 1991-12-31	TAUX ANNUELS LE 1991-12-31
	1	27 314 $	28 680 $	28 680 $
	2	28 225 $	29 636 $	29 636 $
	3	29 203 $	30 663 $	30 663 $
	4	30 216 $	31 727 $	31 727 $
	5	31 268 $	32 831 $	32 831 $
	6	32 353 $	33 971 $	33 971 $
	7	33 474 $	35 148 $	35 148 $
	8	35 251 $	37 014 $	37 014 $
	9	36 510 $	38 336 $	38 336 $
	10	37 834 $	39 726 $	39 726 $
	11	39 189 $	41 148 $	41 148 $
	12	40 621 $	42 652 $	42 652 $
	13	42 115 $	44 221 $	44 221 $
	14	43 662 $	45 845 $	45 845 $
	15	45 268 $	47 531 $	47 531 $
	16	46 382 $	48 701 $	48 701 $
	17	47 522 $	49 898 $	49 898 $
	18	49 898 $	52 393 $	52 804 $

104 AGENTE OU AGENT D'INFORMATION (35 H)

CLASSE	ÉCHELON	TAUX ANNUELS DU 1990-01-01 AU 1990-12-31	TAUX ANNUELS DU 1991-01-01 AU 1991-12-31	TAUX ANNUELS LE 1991-12-31
	1	27 633 $	29 170 $	29 170 $
	2	28 563 $	30 278 $	30 278 $
	3	29 522 $	31 431 $	31 431 $
	4	30 481 $	32 629 $	32 629 $
	5	31 511 $	33 872 $	33 872 $
	6	32 574 $	35 017 $	35 175 $
	7	33 668 $	36 193 $	36 555 $
	8	35 370 $	38 023 $	39 011 $
	9	36 498 $	39 235 $	40 553 $
	10	37 697 $	40 524 $	42 156 $
	11	38 905 $	41 823 $	43 839 $
	12	40 157 $	43 169 $	45 593 $
	13	41 482 $	44 593 $	47 452 $
	14	42 823 $	46 035 $	49 363 $
	15	44 247 $	47 566 $	51 389 $
	16	45 335 $	48 735 $	52 653 $
	17	46 450 $	49 934 $	53 949 $
	18	47 382 $	50 936 $	55 298 $

Chaque taux de l'échelle des traitements en vigueur les 1er janvier 1990 et 1991 inclut, en sus des paramètres généraux, un pourcentage possible d'ajustement maximum de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991, sans toutefois excéder le taux de l'échelon correspondant de l'échelle visée; le cas échéant, le solde de l'ajustement requis est versé le 31 décembre 1991.

106 AGRONOME (35 H)

CLASSE	ÉCHELON	TAUX ANNUELS DU 1990-01-01 AU 1990-12-31	TAUX ANNUELS DU 1991-01-01 AU 1991-12-31	TAUX ANNUELS LE 1991-12-31
	1	27 314 $	28 680 $	28 680 $
	2	28 225 $	29 636 $	29 636 $
	3	29 203 $	30 663 $	30 663 $
	4	30 216 $	31 727 $	31 727 $
	5	31 268 $	32 831 $	32 831 $
	6	32 353 $	33 971 $	33 971 $
	7	33 474 $	35 148 $	35 148 $
	8	35 251 $	37 014 $	37 014 $
	9	36 510 $	38 336 $	38 336 $
	10	37 834 $	39 726 $	39 726 $
	11	39 189 $	41 148 $	41 148 $
	12	40 621 $	42 652 $	42 652 $
	13	42 115 $	44 221 $	44 221 $
	14	43 662 $	45 845 $	45 845 $
	15	45 268 $	47 531 $	47 531 $
	16	46 382 $	48 701 $	48 701 $
	17	47 522 $	49 898 $	49 898 $
	18	49 898 $	52 393 $	52 804 $

107 AGENTE OU AGENT CULTUREL (35 H)
125 TRADUCTRICE OU TRADUCTEUR (35 H)
126 TRAVAILLEUSE OU TRAVAILLEUR SOCIAL (35 H)

CLASSE	ÉCHELON	TAUX ANNUELS DU 1990-01-01 AU 1990-12-31	TAUX ANNUELS DU 1991-01-01 AU 1991-12-31	TAUX ANNUELS LE 1991-12-31
	1	27 314 $	28 680 $	28 680 $
	2	28 225 $	29 636 $	29 636 $
	3	29 203 $	30 663 $	30 663 $
	4	30 216 $	31 727 $	31 727 $
	5	31 268 $	32 831 $	32 831 $
	6	32 353 $	33 971 $	33 971 $
	7	33 474 $	35 148 $	35 148 $
	8	35 251 $	37 014 $	37 014 $
	9	36 498 $	38 336 $	38 336 $
	10	37 697 $	39 726 $	39 726 $
	11	38 905 $	41 148 $	41 148 $
	12	40 157 $	42 652 $	42 652 $
	13	41 482 $	44 221 $	44 221 $
	14	42 823 $	45 845 $	45 845 $
	15	44 247 $	47 531 $	47 531 $
	16	45 335 $	48 701 $	48 701 $
	17	46 450 $	49 898 $	49 898 $
	18	47 382 $	50 936 $	52 804 $

Chaque taux de l'échelle des traitements en vigueur les 1er janvier 1990 et 1991 inclut, en sus des paramètres généraux, un pourcentage possible d'ajustement maximum de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991, sans toutefois excéder le taux de l'échelon correspondant de l'échelle visée; le cas échéant, le solde de l'ajustement requis est versé le 31 décembre 1991.

108 ANALYSTE DE L'INFORMATIQUE ET DES PROCÉDÉS ADMINISTRATIFS (35 H)
110 ARPENTEURE-GÉOMÈTRE OU ARPENTEUR-GÉOMÈTRE (35 H)
116 CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE (35 H)

CLASSE	ÉCHELON	TAUX ANNUELS DU 1990-01-01 AU 1990-12-31	TAUX ANNUELS DU 1991-01-01 AU 1991-12-31
	1	28 274 $	29 688 $
	2	29 314 $	30 780 $
	3	30 401 $	31 921 $
	4	31 555 $	33 133 $
	5	32 730 $	34 367 $
	6	33 944 $	35 641 $
	7	35 248 $	37 010 $
	8	37 221 $	39 082 $
	9	38 641 $	40 573 $
	10	40 123 $	42 129 $
	11	41 666 $	43 749 $
	12	43 264 $	45 427 $
	13	44 936 $	47 183 $
	14	46 683 $	49 017 $
	15	48 527 $	50 953 $
	16	49 721 $	52 207 $
	17	50 944 $	53 491 $
	18	52 218 $	54 829 $

109 ARCHITECTE (35 H)

CLASSE	ÉCHELON	TAUX ANNUELS DU 1990-01-01 AU 1990-12-31	TAUX ANNUELS DU 1991-01-01 AU 1991-12-31
4	1	27 781 $	29 170 $
	2	28 836 $	30 278 $
	3	29 934 $	31 431 $
	4	31 075 $	32 629 $
	1	32 259 $	33 872 $
	2	33 500 $	35 175 $
	3	34 814 $	36 555 $
	4	37 153 $	39 011 $
	5	38 622 $	40 553 $
	6	40 149 $	42 156 $
	7	41 751 $	43 839 $
	8	43 422 $	45 593 $
	9	45 192 $	47 452 $
	10	47 012 $	49 363 $
	11	48 942 $	51 389 $
	12	50 146 $	52 653 $
	13	51 380 $	53 949 $
	14	52 546 $	55 298 $

Chaque taux de l'échelle des traitements inclut, en sus des paramètres généraux, un pourcentage possible d'ajustement maximum de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991, sans toutefois excéder le taux de l'échelon correspondant de l'échelle visée.

Les employées et employés dont le taux de traitement, à la date de la signature de la convention, correspond aux 4 premiers échelons du grade stagiaire ou aux 5 premiers échelons de la classe d'architecte seront assujettis au taux correspondant des échelons 1 à 9 du corps 108. À compter du 6e échelon de la classe d'architecte, les taux de l'échelle ci-dessus s'appliqueront à ces employées et employés.

112 BIBLIOTHÉCAIRE (35 H)

CLASSE	ÉCHELON	TAUX ANNUELS DU 1990-01-01 AU 1990-12-31	TAUX ANNUELS DU 1991-01-01 AU 1991-12-31	TAUX ANNUELS LE 1991-12-31
	1	26 848 $	28 680 $	28 680 $
	2	27 755 $	29 636 $	29 636 $
	3	28 709 $	30 663 $	30 663 $
	4	29 706 $	31 727 $	31 727 $
	5	30 737 $	32 831 $	32 831 $
	6	31 791 $	33 971 $	33 971 $
	7	32 893 $	35 148 $	35 148 $
	8	34 041 $	36 594 $	37 014 $
	9	35 225 $	37 867 $	38 336 $
	10	36 463 $	39 198 $	39 726 $
	11	37 760 $	40 592 $	41 148 $
	12	39 090 $	42 022 $	42 652 $
	13	40 495 $	43 532 $	44 221 $
	14	41 963 $	45 110 $	45 845 $
	15	43 446 $	46 704 $	47 531 $
	16	44 514 $	47 853 $	48 701 $
	17	45 607 $	49 028 $	49 898 $
	18	45 949 $	49 395 $	52 804 $

Chaque taux de l'échelle des traitements en vigueur les 1er janvier 1990 et 1991 inclut, en sus des paramètres généraux, un pourcentage possible d'ajustement maximum de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991, sans toutefois excéder le taux de l'échelon correspondant de l'échelle visée; le cas échéant, le solde de l'ajustement requis est versé le 31 décembre 1991.

113 BIOLOGISTE (35 H)

CLASSE	ÉCHELON	TAUX ANNUELS DU 1990-01-01 AU 1990-12-31	TAUX ANNUELS DU 1991-01-01 AU 1991-12-31	TAUX ANNUELS LE 1991-12-31
	1	27 781 $	29 170 $	29 170 $
	2	28 836 $	30 278 $	30 278 $
	3	29 897 $	31 431 $	31 431 $
	4	30 935 $	32 629 $	32 629 $
	5	32 011 $	33 872 $	33 872 $
	6	33 122 $	35 175 $	35 175 $
	7	34 270 $	36 555 $	36 555 $
	8	36 089 $	38 796 $	39 011 $
	9	37 378 $	40 181 $	40 553 $
	10	38 734 $	41 639 $	42 156 $
	11	40 121 $	43 130 $	43 839 $
	12	41 587 $	44 706 $	45 593 $
	13	43 117 $	46 351 $	47 452 $
	14	44 700 $	48 053 $	49 363 $
	15	46 344 $	49 820 $	51 389 $
	16	47 485 $	51 046 $	52 653 $
	17	48 652 $	52 301 $	53 949 $
	18	50 726 $	54 530 $	55 298 $

Chaque taux de l'échelle des traitements en vigueur les 1er janvier 1990 et 1991 inclut, en sus des paramètres généraux, un pourcentage possible d'ajustement maximum de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991, sans toutefois excéder le taux de l'échelon correspondant de l'échelle visée; le cas échéant, le solde de l'ajustement requis est versé le 31 décembre 1991.

119 INGÉNIEURE OU INGÉNIEUR FORESTIER (35 H)
122 PSYCHOLOGUE (35 H)
123 SPÉCIALISTE EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION (35 H)
124 SPÉCIALISTE EN SCIENCES PHYSIQUES (35 H)

CLASSE	ÉCHELON	TAUX ANNUELS DU 1990-01-01 AU 1990-12-31	TAUX ANNUELS DU 1991-01-01 AU 1991-12-31
	1	27 781 $	29 170 $
	2	28 836 $	30 278 $
	3	29 934 $	31 431 $
	4	31 075 $	32 629 $
	5	32 259 $	33 872 $
	6	33 500 $	35 175 $
	7	34 814 $	36 555 $
	8	37 153 $	39 011 $
	9	38 622 $	40 553 $
	10	40 149 $	42 156 $
	11	41 751 $	43 839 $
	12	43 422 $	45 593 $
	13	45 192 $	47 452 $
	14	47 012 $	49 363 $
	15	48 942 $	51 389 $
	16	50 146 $	52 653 $
	17	51 380 $	53 949 $
	18	52 546 $	55 298 $

Chaque taux de l'échelle des traitements inclut, en sus des paramètres généraux, un pourcentage possible d'ajustement maximum de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991, sans toutefois excéder le taux de l'échelon correspondant de l'échelle visée.

Les employées et employés dont le taux de traitement, à la date de la signature de la convention, correspond à l'un ou l'autre des échelons 1 à 9 de leur échelle des traitements respective seront assujettis au taux correspondant de l'échelle du corps 108. À compter du 10e échelon, les taux de l'échelle ci-dessus s'appliqueront à ces employées et employés.

121 MÉDECIN VÉTÉRINAIRE (35 H)

CLASSE	ÉCHELON	TAUX ANNUELS DU 1990-01-01 AU 1990-12-31	TAUX ANNUELS DU 1991-01-01 AU 1991-12-31	TAUX ANNUELS LE 1991-12-31
	1	32 715 $	34 351 $	34 351 $
	2	33 654 $	35 337 $	35 337 $
	3	34 598 $	36 328 $	36 328 $
	4	35 587 $	37 366 $	37 366 $
	5	36 613 $	38 444 $	38 444 $
	6	37 670 $	39 554 $	39 554 $
	7	38 757 $	40 695 $	40 695 $
	8	39 911 $	41 907 $	41 907 $
	9	41 070 $	43 124 $	43 124 $
	10	42 273 $	44 387 $	44 387 $
	11	43 662 $	45 845 $	45 845 $
	12	45 268 $	47 531 $	47 531 $
	13	46 382 $	48 701 $	48 701 $
	14	47 522 $	49 898 $	49 898 $
	15	49 898 $	52 393 $	52 804 $

129 ACTUAIRE (35 H)

CLASSE	ÉCHELON	TAUX ANNUELS DU 1990-01-01 AU 1990-12-31	TAUX ANNUELS DU 1991-01-01 AU 1991-12-31
	1	27 845 $	29 237 $
	2	28 902 $	30 347 $
	3	29 996 $	31 496 $
	4	31 146 $	32 703 $
	5	32 337 $	33 954 $
	6	33 603 $	35 283 $
	7	34 895 $	36 640 $
	8	37 865 $	39 758 $
	9	39 333 $	41 300 $
	10	40 904 $	42 949 $
	11	42 556 $	44 684 $
	12	44 260 $	46 473 $
	13	46 041 $	48 343 $
	14	47 922 $	50 318 $
	15	49 070 $	51 524 $
	16	50 276 $	52 790 $
	17	51 514 $	54 090 $
	18	52 802 $	55 442 $
	19	54 539 $	57 266 $
	20	56 363 $	59 181 $
	21	58 218 $	61 129 $

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1
RELATIVE AUX PLAINTES POUR DISCRIMINATION LOGÉES À LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE

Le syndicat et l'employeur ont convenu de correctifs salariaux, notamment pour les corps d'emploi ayant fait l'objet de plaintes pour discrimination fondée sur le sexe devant la Commission des droits de la personne.

Les correctifs ont été établis sur la base des résultats des travaux conjoints d'évaluation des emplois et prennent en considération la preuve soumise devant la Commission.

En conséquence, les parties conviennent que les correctifs salariaux disposent en équité et sans discrimination de la valeur relative de chacun des corps d'emploi.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2
CONCERNANT LE DROIT DE RAPPEL DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS EMBAUCHÉS EN VERTU DU PROGRAMME DE STAGE POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Lorsqu'une ou un sous-ministre veut, dans le cadre du programme de stage pour les personnes handicapées, embaucher une personne visée, elle ou il peut procéder à son embauche malgré les dispositions concernant le rappel des employées et employés occasionnels prévues à la section 10-2.00 sauf lorsqu'en application du deuxième alinéa de l'article 10-2.20 une employée ou un employé occasionnel bénéficie d'une priorité de rappel sur l'emploi visé.

À la fin de son stage, l'employée ou l'employé handicapé peut acquérir un droit de rappel conformément aux dispositions concernant le rappel mentionné plus haut. Cette employée ou cet employé ne peut cependant bénéficier du droit découlant de l'application du deuxième alinéa de l'article 10-2.20.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3
CONCERNANT L'APPLICATION DE LA LOI MODIFIANT LES NORMES DU TRAVAIL (PROJET DE LOI 97)

Voir le texte de l'article 4-4.02

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4
SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

a) Les parties ont procédé à un exercice conjoint d'évaluation des emplois réalisé à l'aide d'un système analytique (méthode par points et facteurs: complexité des fonctions, créativité professionnelle, communications, connaissances, tension inhérente, supervision exercée et milieu de travail) non discriminatoire au sens de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et ce, dans le but d'éliminer toute discrimination entre les corps d'emploi.

b) Les modifications apportées au rangement salarial entre les différents corps d'emploi reflètent la valeur relative de ces corps d'emploi sur la base de l'évaluation des emplois standards supérieurs de ces mêmes corps.

c) Les corps d'emploi ont été rangés en quatre (4) groupes correspondant au pointage suivant:

Groupe A: de 638 à 671
Groupe B: de 604 à 637
Groupe C: de 570 à 603
Groupe D: de 536 à 569

d) Les échelles de traitement des classes de rangement apparaissent à l'annexe A. Ces échelles, appelées «échelles de traitement P-0», sont établies sur la base des taux en vigueur au 31 décembre 1989. Elles ne tiennent pas compte des pourcentages d'augmentation de base applicables pour les années 1990 et 1991. Ces échelles constituent les échelles de référence aux fins de l'équité salariale.

e) Pour les corps d'emploi dont les échelles de traitement P-0 sont supérieures aux échelles en vigueur au 31 décembre 1989, l'ajustement requis pour atteindre l'échelle des traitements P-0 appropriée est effectué à raison d'un ajustement maximal de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991 incluant toute correction structurelle d'échelle, le solde de l'ajustement étant applicable le 31 décembre 1991.

f) L'ajustement découlant de l'application du paragraphe précédent peut varier d'un échelon à l'autre à l'intérieur de l'échelle des traitements, étant donné que les ajustements requis au minimum et au maximum de l'échelle des traitements peuvent être différents.

g) Les ajustements découlant du paragraphe e) sont applicables aux dates suivantes:

1er ajustement: le 1er janvier 1990;
2e ajustement: le 1er janvier 1991;
3e ajustement: le 31 décembre 1991.

h) Pour les corps d'emploi dont les taux maximums en vigueur au 31 décembre 1989 sont égaux aux taux maximums de traitement P-0, les échelles de traitement P-0 s'appliquent à compter du 1er janvier 1990.

i) Pour les corps d'emploi dont les taux maximums de traitement en vigueur au 31 décembre 1989 sont supérieurs aux taux maximums de traitement P-0, les échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1989 sont conservés aux fins de rémunération et sont majorés au 1er janvier 1990 et au 1er janvier 1991, des pourcentages d'augmentation applicables pour les années 1990 et 1991.

j) Les échelles de traitement des corps d'emploi visés à l'Annexe B ne peuvent servir de référence aux fins de l'équité salariale ou du rangement salarial entre les corps d'emploi.

k) Lors de la création ou de la modification d'un corps d'emploi, il se verra attribuer la classe de rangement et l'échelle des traitements correspondante et ce, en application de la méthodologie utilisée pour disposer des relativités salariales.

ANNEXE A

Classes de rangement	Échelles de traitement P-0 (31 décembre 1989)
«A»	26 425 $ 27 429 $ 28 473 $ 29 559 $ 30 685 $ 31 865 $ 33 115 $ 35 340 $ 36 737 $ 38 190 $ 39 714 $ 41 303 $ 42 987 $ 44 718 $ 46 554 $ 47 699 $ 48 873 $ 49 239 $
«B»	25 981 $ 26 848 $ 27 778 $ 28 742 $ 29 742 $ 30 774 $ 31 841 $ 33 531 $ 34 728 $ 35 988 $ 37 277 $ 38 639 $ 40 060 $ 41 531 $ 43 059 $ 44 119 $ 45 203 $ 47 130 $

Classes de rangement	Échelles de traitement P-0 (31 décembre 1989)
	25 674 $
	26 538 $
	27 429 $
	28 320 $
	29 277 $
	30 265 $
	31 281 $
	32 863 $
«C»	33 911 $
	35 025 $
	36 147 $
	37 310 $
	38 541 $
	39 787 $
	41 110 $
	42 121 $
	43 157 $
	44 023 $
	24 945 $
	25 787 $
	26 674 $
	27 600 $
	28 558 $
	29 537 $
	30 561 $
	31 628 $
«D»	32 728 $
	33 878 $
	35 083 $
	36 319 $
	37 624 $
	38 988 $
	40 366 $
	41 358 $
	42 374 $
	42 692 $

ANNEXE B

102 Agentes et agents de développement industriel

103 Agentes et agents de la gestion financière

108 Analystes de l'informatique et des procédés administratifs

110 Arpenteures-géomètres et arpenteurs-géomètres

112 Bibliothécaires

116 Conseillères et conseillers en orientation professionnelle

125 Traductrices et traducteurs

126 Travailleuses sociales et travailleurs sociaux

130 Agentes et agents de l'approvisionnement

131 Attachées et attachés judiciaires

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5
SUR LES RELATIVITÉS SALARIALES DE CERTAINS CORPS D'EMPLOI

Les parties conviennent d'effectuer l'évaluation des corps d'emploi suivants, selon la méthodologie déjà utilisée pour le rangement des autres corps: évaluatrices et évaluateurs agréés ou agentes et agents d'évaluation foncière, conseillères et conseillers en affaires internationales.

Dans ces cas, si des correctifs s'avéraient nécessaires, les correctifs seraient effectués à compter du 1er janvier 1990 à raison d'un ajustement maximal de 2,5 % pour chacune des années 1990 et 1991, le solde de l'ajustement étant applicable le 31 décembre 1991.

Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre ne constituent pas une réouverture de la convention et ne peuvent conduire à un différend au sens du Code du travail.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6
CONCERNANT LA CRÉATION D'UN NOUVEAU CORPS D'EMPLOI

L'employeur s'engage, dans les trente (30) jours suivant la réception d'une demande du syndicat, à procéder à une analyse de la situation de certaines professionnelles et de certains professionnels exerçant des emplois hautement spécialisés requérant de leurs titulaires qu'elles ou qu'ils soient détenteurs d'un doctorat et à étudier les éléments suggérés par le syndicat.

Au plus tard dans les six (6) mois suivant la réception d'une telle demande, l'employeur communiquera les résultats de son étude au syndicat et si un nouveau corps d'emploi devait être créé, il le consultera, conformément à la section 6-1.00 de la convention.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 7
SUR L'ABOLITION D'UN CORPS D'EMPLOI

L'employeur convient d'abolir dès la signature de la convention, le corps d'emploi 127 (diététistes) dans la fonction publique.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8
SUR LA MOBILITÉ

Les parties conviennent de former, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention, un comité mixte sur la mobilité composé de trois (3) représentantes ou représentants désignés par l'employeur et trois (3) représentantes ou représentants désignés par le syndicat.

Ce comité a pour mandat de:

— circonscrire la problématique globale de la mobilité dans la fonction publique et les sociétés d'état qui sont accréditées au Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec;

— faire toute recommandation appropriée et susceptible de permettre aux employées et employés de la fonction publique et desdits organismes d'avoir accès aux bassins d'emploi de la fonction publique et des organismes mentionnés ci-haut;

— étudier la possibilité que des salariées et salariés d'autres organismes puissent avoir accès aux bassins d'emploi des réseaux de la fonction publique et des organismes susmentionnés et l'inverse.

Le comité doit remettre son rapport douze (12) mois plus tard.

* LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9
CONCERNANT LE SUIVI DE GESTION DES EMPLOIS PROFESSIONNELS DE NIVEAU PLUS ÉLEVÉ

L'employeur s'engage à modifier la directive concernant l'évaluation des emplois de niveau de complexité supérieur de la catégorie du personnel professionnel et la directive sur la classification des professionnels afin d'y introduire les modifications en annexe relatives au système d'évaluation, aux responsabilités des sous-ministres et des dirigeantes et dirigeants d'organismes, à la demande d'évaluation et à la dotation d'un emploi professionnel de niveau plus élevé.

L'employeur s'engage à consulter le syndicat sur toute autre modification qui pourrait être apportée aux directives visées et sur les nouveaux emplois repères demandés par les modifications apportées à la grille d'évaluation. L'employeur s'engage à augmenter le pourcentage de primes autorisées aux ministères pour tenir compte des effets des modifications apportées à la grille d'évaluation. La ou le sous-ministre désigne l'employée ou l'employé dans l'emploi professionnel évalué de niveau plus élevé à la suite de ces modifications, le tout selon la directive concernant l'évaluation des emplois de niveau de complexité supérieur de la catégorie du personnel professionnel.

Les parties forment dans les 90 jours suivant la signature de la convention, un comité mixte composé de trois (3) représentantes ou représentants de l'employeur et de trois (3) représentantes ou représentants du syndicat.

Le comité a pour mandat de s'assurer qu'il n'y a pas de biais dans l'application du processus d'évaluation des emplois et de proposer, au besoin, des mesures visant à corriger la sous-représentation des femmes touchant une prime de fonction.

L'employeur fournit aux représentantes ou représentants syndicaux au comité les données statistiques dont il dispose sur les primes de fonction, notamment:

— le nombre de primes de fonction attribuées par ministère, par corps d'emploi et par région;

— la proportion hommes/femmes des employées et employés qui touchent la prime de fonction;

— toute autre information demandée par le comité.

Le comité étudie également les rapports qui lui sont soumis par les comités ministériels prévus par la section 3-4.00 de la convention sur le sujet.

De plus, le comité procède à une évaluation des résultats quant au nombre total de primes de fonction et quant à leur répartition proportionnelle par sexe et à leur distribution par corps d'emploi et par région administrative.

Le comité fait un rapport aux parties six (6) mois après sa création.

---

* Les discussions se poursuivront entre les parties sur une nouvelle appellation désignant les emplois de niveau de complexité supérieur.

Avant le 31 décembre 1991, l'employeur prépare et soumet au comité un bilan. Les parties discutent du bilan et des changements qui pourraient être apportés, s'il y a lieu, à la directive concernant l'évaluation des emplois de niveau de complexité supérieur.

(Voir dans les pages qui suivent les sections de la présente directive concernant l'évaluation des emplois visées par cette lettre)

SECTION II
RESPONSABILITÉ DES SOUS-MINISTRES ET DES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS D'ORGANISMES

La ou le sous-ministre ou la dirigeante ou le dirigeant d'organisme est responsable de l'évaluation et de l'identification des emplois professionnels de niveau plus élevé de la catégorie du personnel professionnel de son ministère ou de son organisme.

La ou le sous-ministre ou la dirigeante ou le dirigeant d'organisme constitue un ou des comités d'évaluation chargé(s) d'évaluer les emplois du ministère ou de l'organisme et de lui recommander les emplois dont le niveau de complexité rencontre les exigences décrites à la section I.

La ou le sous-ministre ou la dirigeante ou le dirigeant d'organisme nomme les membres du comité d'évaluation, lequel est composé d'au moins trois (3) personnes dont notamment une conseillère ou un conseiller en évaluation d'emploi qui agit à titre de secrétaire du comité.

Un comité d'évaluation n'a pas accès aux renseignements lui permettant d'identifier la ou le titulaire de l'emploi qu'il est chargé d'évaluer. À moins de situations particulières une supérieure ou un supérieur immédiat ne peut participer à un comité chargé d'évaluer un emploi qui relève de lui.

SECTION IV
DOTATION DES EMPLOIS PROFESSIONNELS DE NIVEAU PLUS ÉLEVÉ

L'emploi professionnel vacant de niveau plus élevé est d'abord comblé à la suite d'une offre affichée d'affectation ou de mutation.

La ou le sous-ministre détermine le bassin d'admissibilité des employées et employés à l'emploi faisant l'objet de l'offre d'affectation ou de mutation. À cette fin, elle ou il détermine le ou les ministères visés et à l'exception des régions de Québec et de Montréal, la ou les régions administratives visées.

À la suite de l'offre d'affectation ou de mutation, l'employée ou l'employé choisi est affecté ou muté sur l'emploi vacant visé. L'employée ou l'employé choisi qui n'appartient pas à la classe d'emploi de l'emploi à combler doit accepter d'être reclassé à cette classe d'emploi.

La ou le sous-ministre avise les candidates et candidats non retenus des motifs de sa décision au terme du processus de sélection permettant de retenir la personne la plus compétente pour occuper l'emploi vacant.

Lorsque l'emploi professionnel cesse d'être reconnu de niveau plus élevé, la ou le sous-ministre avise, par écrit, l'employée ou l'employé trente (30) jours avant sa décision de ne plus reconnaître son emploi comme étant un emploi professionnel de niveau plus élevé en lui fournissant les motifs de sa décision.

SECTION V
DEMANDE D'ÉVALUATION D'UN EMPLOI PROFESSIONNEL

L'employée ou l'employé qui prétend occuper un emploi professionnel de niveau plus élevé ou dont l'emploi a cessé d'être reconnu comme tel peut demander, par écrit, à sa ou à son sous-ministre de procéder à l'évaluation ou à la réévaluation de son emploi.

L'employée ou l'employé reçoit une copie de la description d'emploi laquelle doit être conforme aux tâches que la ou le sous-ministre exige d'elle ou de lui et sera soumise au comité d'évaluation; elle ou il peut, le cas échéant, y annexer ses commentaires lesquels doivent également être portés à l'attention du comité d'évaluation.

Dans les soixante (60) jours de la demande, la ou le sous-ministre donne sa réponse, par écrit, en indiquant les résultats obtenus en application de la grille d'évaluation.

SYSTÈME D'ÉVALUATION DES EMPLOIS PROFESSIONNELS DE NIVEAU PLUS ÉLEVÉ

1. COMPLEXITÉ DES FONCTIONS

- Mesure la nature, la difficulté relative, la spécialisation ou la polyvalence des fonctions, mandats ou projets, situations ou problèmes à réaliser ou à traiter dans l'un ou l'autre des grands secteurs de l'activité professionnelle: recherche, conseil, relation d'aide, réalisation d'opérations, mise en œuvre de lois, politiques et programmes.

- Mesure aussi la nature et le niveau des habiletés professionnelles requises pour exécuter ou traiter ces fonctions, mandats ou problèmes, etc., notamment le jugement, l'esprit d'analyse et la synthèse.

1	Exécute des fonctions ou mandats relativement complexes, spécialisés ou variés, occasionnellement inhabituels, exigeant de l'analyse et du jugement pour prendre en considération une quantité modérée d'informations aux relations difficiles à cerner, afin de tirer des conclusions et de résoudre des problèmes particuliers.	1.2 1.3	53 81
2	Exécute des fonctions ou mandats complexes, spécialisés ou variés, fréquemment inhabituels, nécessitant un jugement prononcé et de l'analyse pour la recherche et l'évaluation d'une quantité appréciable d'informations aux relations complexes ainsi que pour tirer des conclusions et élaborer des solutions affectant un ensemble de cas particuliers.	2.1 2.2 2.3	109 138 166
3	Exécute des fonctions ou mandats très complexes, très spécialisés ou très variés, généralement inhabituels, nécessitant beaucoup de jugement, l'analyse critique et la synthèse d'une grande quantité d'informations et de variables aux relations complexes et d'éléments impondérables, pour l'élaboration de solutions affectant un ensemble de cas, de programmes ou d'activités *ou* la planification, la coordination et le contrôle de diverses activités interdépendantes.	3.1 3.2 3.3	194 222 250

2. CRÉATIVITÉ PROFESSIONNELLE

- Mesure l'ingéniosité, la créativité et l'imagination créatrice requises pour l'exercice de l'emploi, en tenant compte de l'ensemble des normes, directives, précédents ou lignes de conduites qui encadrent, assistent ou orientent le ou la titulaire dans l'emploi.

1	L'emploi, encadré par des normes, des pratiques ou des précédents couvrant la plupart des situations, requiert de l'ingéniosité pour:		
	— des interprétations ou des adaptations importantes de ces normes, afin de traiter des cas particuliers; ou	1.2 1.3	45 68

— améliorer, perfectionner, mettre au point ou adapter des appareils, des mécanismes, des techniques, des méthodes ou des mesures d'intervention, etc;

à l'intérieur d'un cadre normatif, technique ou organisationnel bien défini.

2 L'emploi, encadré par des politiques, des normes, des précédents ou des principes généraux mais bien définis, requiert de l'innovation pour: 2.1 92

— des interprétations ou des adaptations substantielles de ces normes, afin de traiter des cas particulier; 2.2 116

ou 2.3 139

— pour l'élaboration, la conception, l'organisation en concepts ou l'implantation de nouveaux systèmes, mécanismes, programmes, mesures d'intervention ou normes, etc, applicables à un ensemble de cas particuliers.

3 L'emploi, encadré par des politiques, des principes, des pratiques, des précédents ou des orientations généraux, requiert de l'imagination créatrice dans la réalisation d'activités comportant notamment une recherche approfondie ou une conceptualisation menant à l'élaboration ou à l'adaptation de politiques, de normes ou de systèmes, pour une clientèle dans son ensemble. 3.1 163 3.2 186 3.3 210

3. COMMUNICATIONS

- Mesure la difficulté des communications verbales et écrites avec des personnes de l'intérieur ou de l'extérieur de l'unité administrative, en prenant en considération le contenu et le but de ces communications.

- Tient compte des communications suffisamment fréquentes pour être représentatives et essentielles à l'exercice de l'emploi.

1 Communications destinées à fournir, obtenir, expliquer et interpréter des informations ou des données pertinentes aux fonctions, sans que ces communications présentent de difficultés particulières pour obtenir la collaboration ou l'approbation recherchée. 1.2 38 1.3 59

2 Communications interactives destinées habituellement à débattre des problèmes, à diagnostiquer des situations, à élaborer des solutions, à rechercher des positions communes, à obtenir une entente ou à conseiller dans la poursuite d'objectifs communs. 2.1 79 2.2 99 2.3 119

3 Communications interactives destinées principalement à la conciliation ou à la négociation d'ententes entre des personnes dont les intérêts sont fortement divergents ou dont il est difficile d'obtenir la collaboration. 3.1 140 3.2 160 3.3 180

ou

Communications interactives destinées principalement à la diffusion et à la promotion de programmes, de projets, de politiques ou d'orientations auprès d'une clientèle très réticente ou dans un contexte très difficile.

4. CONNAISSANCES

- Mesure la nature, la diversité et la profondeur des connaissances requises pour l'exercice autonome et satisfaisant de l'emploi.

- Les connaissances nécessaires sont assimilables par un ou plusieurs modes, à savoir: formation scolaire, expérience professionnelle préalable à l'emploi, familiarisation avec le ou les champs d'intervention, apprentissage effectif dans l'emploi, cours de formation ou de perfectionnement ainsi que toute autre modalité de mise à jour des connaissances.

1	Connaissance et compréhension de normes complexes et de leurs modalités d'application, d'interprétation et d'adaptation à des cas particuliers.	1.2 1.3	53 81
	ou		
	Connaissance et compréhension des principes, des méthodologies et des techniques propres à un secteur d'activités, à une discipline ou à un champ d'intervention.		
2	Connaissance et maîtrise des méthodologies, des techniques, des règles et des codes de déontologie propres à une profession à une discipline ou à un champ d'intervention ainsi que des fondements, des théories et des principes qui les sous-tendent.	2.1 2.2	109 138
	ou	2.3	166
	Connaissance générale des principes, des fondements et des raisons d'être qui sous-tendent les techniques, les méthodologies, les normes et les précédents propres à plusieurs secteurs d'activités, disciplines, professions ou champs d'intervention ainsi que de leurs relations.		
3	Connaissance approfondie d'un secteur d'activités, d'un champ d'intervention, d'une discipline ou d'une profession et de ses axes de développement.	3.1	194
	ou	3.2	222
	Connaissance approfondie de plusieurs secteurs d'activités, disciplines, professions ou champs d'intervention et de leurs relations.	3.3	250

5. RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES RÉSULTATS

- Ce facteur mesure l'ampleur de la responsabilité de l'emploi à l'égard des activités et des résultats du travail d'un groupe de personnes en tenant compte de la nature et de la complexité de leur

travail. Il faut considérer principalement le travail exercé pour la majorité des personnes ou les plus représentatives de la vocation de l'unité supervisée.

L'appréciation de ce facteur tient compte également de la supervision fonctionnelle assumée par la ou le titulaire du poste, à savoir le degré d'orientation, de direction, de coordination ou de contrôle exercé auprès des unités administratives, clientèles, groupes de travail, etc.

- Ce facteur mesure aussi la nature et l'ampleur de l'impact de l'exercice de l'emploi notamment sur l'unité administrative du titulaire, la clientèle ou le public. L'ampleur de cet impact est mesuré par la contribution de l'emploi à l'atteinte des objectifs et à la réalisation des programmes de l'unité, du secteur d'activités ou du ministère.

  Seul est considéré l'impact directement imputable à l'emploi, qui résulte d'actions posées en propre et est basé sur des données tangibles et appréciables.

1	Supervision d'un petit nombre de personnes exerçant des fonctions de réalisation d'activités ou d'application de normes dans des domaines peu complexes où le travail est clairement défini.	1.2 1.3	23 36
	ou L'emploi a un impact modéré, généralement indirect et contributif, sur la bonne marche de l'unité administrative, la réalisation des programmes et des objectifs de l'unité *ou* la production de service destinés à un public ou à une clientèle.		
2	Supervision d'un petit nombre de personnes exerçant des fonctions d'application nécessitant l'usage d'instruments, de procédés ou de méthodes scientifiques ou administratives dans des domaines où le travail est d'une certaine complexité.	2.1 2.2	48 61
	ou Supervision d'un grand nombre de personnes exerçant des fonctions de réalisation d'activités ou d'application de normes dans des domaines peut complexes où le travail est clairement défini.	2.3	73
	ou L'emploi a un impact important sur l'élaboration, l'implantation ou l'application des programmes *ou* la réalisation des objectifs de l'unité administrativve de l'emploi *ou* la production de services destinés à un public ou à une clientèle.		
3	Supervision d'un petit nombre de personnes exerçant des fonctions professionnelles, soit la recherche, le conseil, la relation d'aide, la réalisation d'opération, la mise en œuvre de lois, politiques, programmes dans des domaines où le travail est complexe.	3.1	85
	ou Supervision d'un grand nombre de personnes exerçant des fonctions d'application nécessitant l'usage d'instruments, de procédés ou de méthodes scientifiques ou administratives où le travail est d'une certaine complexité.	3.2 3.3	98 110

ou

Supervision d'un très grand nombre de personnes exerçant des fonctions de réalisation d'activités ou d'application de normes dans des domaines peu complexes où le travail est clairement défini.

ou

L'emploi a un impact déterminant sur l'élaboration, l'implantation et la réalisation des orientations, politiques, dossiers ou projets majeurs de la totalité ou d'une partie d'un ministère *ou* sur le développement d'un secteur d'activités, d'une discipline ou d'une profession *ou* sur la production de services majeurs destinés à un public ou à une clientèle importante.

SYSTÈME DES EMPLOIS PROFESSIONNELS DE NIVEAU PLUS ÉLEVÉ

GRILLE DE POINTAGE

DEGRÉS		DEGRÉ 3			DEGRÉ 2			DEGRÉ 1	
FACTEURS	%	3.3	3.2	3.1	2.3	2.2	2.1	1.3	1.2
1 COMPLEXITÉ DES FONCTIONS	25 %	250	222	194	166	138	109	81	53
2 CRÉATIVITÉ PROFESSION-NELLE	21 %	210	186	163	139	116	92	68	45
3 COMMUNICA-TIONS	18 %	180	160	140	119	99	79	59	38
4 CONNAIS-SANCES	25%	250	222	194	166	138	109	81	53
5 RESPONSA-BILITÉS À L'ÉGARD DES RÉSULTATS	11%	110	98	85	73	61	48	36	23

Cote de passage d'un emploi professionnel de niveau plus élevé: 776 pts

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10
RELATIVE AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES FONCTIONNAIRES

Le Secrétariat du Conseil du trésor a l'intention de réviser la directive 5-74 concernant les frais de déplacement des fonctionnaires afin de clarifier certaines dispositions et d'en faciliter la compréhension.

Dans le cadre de cette révision, le Secrétariat du Conseil du trésor veut procéder au réexamen de la méthodologie utilisée pour évaluer les coûts d'utilisation d'un véhicule automobile personnel aux fins du travail et y apporter les modifications nécessaires s'il y a lieu.

Au terme de cette analyse, le Secrétariat du Conseil du trésor s'engage à consulter le syndicat, tant sur les résultats du réexamen de la méthode que sur les modifications nécessaires au texte de l'actuelle directive 5-74 concernant les frais de déplacement des fonctionnaires.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11
RELATIVE À LA RÉVISION DES TARIFS D'INDEMNISATION POUR L'USAGE DE VÉHICULES AUTOMOBILES

à la suite de la révision des tarifs d'indemnisation pour l'usage de véhicules automobiles du 1er avril 1991, l'employeur convient, si la révision nécessite un ajustement des tarifs, de verser rétroactivement au 1er octobre 1990, la moitié de la hausse prévue par la révision.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12
CONCERNANT LE CLASSEMENT DES LOCALITÉS EN SECTEURS ÉLOIGNÉS ET LA FISCALITÉ

À la suite des études actuellement réalisées par le Bureau de la statistique du Québec (BSQ) relativement aux disparités régionales, plus particulièrement au classement des localités, l'employeur s'engage à convenir avec le syndicat des moyens afin d'actualiser dans la convention les résultats de ces études.

De plus, l'employeur s'engage à soumettre au syndicat, pour consultation, une politique uniforme des coûts du logement à être déclarés pour fins d'impôt, ainsi que différentes solutions aux problèmes encourus à la suite des modifications des régimes fiscaux, pour les employées et employés travaillant dans les secteurs éloignés.

Les discussions qui font suite à l'application de cette lettre d'entente ne peuvent en aucun cas conduire à un différend au sens du Code du travail.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13
CONCERNANT LA FORMATION D'UN COMITÉ D'ÉTUDE SUR LE TRAVAIL PROFESSIONNEL EN RÉGION ÉLOIGNÉE

Les parties conviennent de former, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention, un comité mixte composé de trois (3) représentantes ou représentants désignés par l'employeur et de trois (3) représentantes ou représentants désignés par le syndicat.

Ce comité a comme mandat d'étudier les problèmes spécifiques liés au travail professionnel des employées et employés dans les régions administratives de la Côte-Nord, de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine et de l'Abitibi-Témiscamingue, notamment, le développement des ressources humaines, le recrutement et la mobilité.

Le comité devra faire ses recommandations aux parties concernant les problèmes soulevés par cette étude, excluant ceux analysés par le BSQ et couverts par la lettre d'entente sur le classement des localités en secteurs éloignés et la fiscalité.

Le comité a douze (12) mois pour faire ses recommandations.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 14
RELATIVE AUX RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES

Les parties, par leurs représentants dûment mandatés, conviennent de former dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention, un comité mixte composé d'au plus trois (3) membres désignés par l'employeur et d'au plus trois (3) membres désignés par le syndicat.

Ce comité devra formuler aux parties des recommandations sur chacune des possibilités d'aménagement analysées et ce, en regard des bénéfices prévus, des coûts impliqués et des effets sur la protection d'assurances collectives détenue actuellement par les personnes visées.

À cet égard, l'analyse du comité devra porter sur:

— l'assurance-vie;

— l'assurance-maladie;

— le système de jours de congé de maladie;

— l'assurance-traitement.

Le comité devra faire ses recommandations au plus tard dans les douze (12) mois suivant sa création.

Les recommandations de ce comité ne peuvent avoir pour effet d'augmenter, pour le financement des aménagements analysés ou proposés, la contribution actuelle de l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 15
CONCERNANT LA PARTICIPATION DU SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS D'ARTHUR-CAUX (CLSC) AUX RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE ET D'ASSURANCE-TRAITEMENT DU SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

Les parties conviennent que les membres du Syndicat des professionnelles et professionnels d'Arthur-Caux (CLSC) qui est lié par entente de services avec le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, peuvent participer aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement administré par le comité paritaire prévu par les articles 8-1.07 et suivants de la convention liant le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et le gouvernement du Québec.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 16
CONCERNANT LES DROITS PARENTAUX

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de la signature de la convention, l'employée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par la ou le sous-ministre en vertu des articles 8-3.01 à 8-3.19 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.).

Par ailleurs, l'employeur et le syndicat conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui font problèmes dans l'un ou l'autre des cas suivants:

1. si Emploi et Immigration Canada (E.I.C.) avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;

2. si, par la suite, E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention.

Il est entendu qu'au sens du Code du travail, ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 17
SUR LES RESPONSABILITÉS PARENTALES

Les parties conviennent de former, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention, un comité mixte composé de trois (3) représentantes ou représentants désignés par l'employeur et trois (3) représentantes ou représentants désignés par le syndicat.

Ce comité aura pour mandat d'étudier l'impact des responsabilités parentales sur la situation professionnelle des employées et employés. L'analyse du comité devra porter sur:

— les études sur le sujet dans la fonction publique;

— les liens entre les responsabilités parentales et, notamment, la prise de divers congés et les frais occasionnés dans l'emploi par les responsabilités parentales;

— les mesures de soutien qui pourraient être favorisées.

Le comité devra faire ses recommandations aux parties au plus tard dans les douze (12) mois qui suivent sa création.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 18
RELATIVE AUX LOIS SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE ET SUR LES NORMES DU TRAVAIL

L'employeur s'engage, le cas échéant, à appliquer aux employées et employés visés par la convention, toute entente intervenue avec les autres représentantes ou représentants des salariées et salariés des secteurs public et parapublic au sens de la Loi sur les régimes de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (loi 37) concernant l'ajustement de leurs conventions aux lois sur l'assurance-chômage ou sur les normes du travail relativement aux droits parentaux, sous réserve de l'accord du syndicat.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 19
CONCERNANT LA CONFECTION DU RÔLE D'ARBITRAGE

Les parties conviennent que pour la confection du rôle des mois d'avril, mai, juin, septembre, octobre et novembre 1991, les causes seront entendues par l'arbitre suivant l'ordre chronologique de leur inscription à l'arbitrage, sauf si les parties en décident autrement.

À la suite de cette période d'essai, les parties évalueront la pertinence de poursuivre la confection du rôle selon cette procédure ou d'appliquer la procédure prévue par le 2e alinéa de l'article 9-2.10.

Le cas échéant, les parties conviennent de modifier l'article 9-2.10 afin de poursuivre la procédure prévue par le premier alinéa de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 20
CONCERNANT LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS OCCASIONNELS

L'employeur et le syndicat conviennent de former, à la signature de la convention, un comité mixte composé de trois (3) personnes représentant chacune des parties. Ce comité a pour mandat d'identifier les employées et employés occasionnels qui, soit aux dates prévues par le C.T. 175315, soit au 1er mars 1991, ont accumulés plus de cinq (5) ans de service continu dans un même ministère, dans un même emploi et dans un même corps d'emploi. La liste convenue fera partie intégrante de la présente lettre.

Aucune employée ou aucun employé occasionnel ne sera mis à pied en raison du seul fait de l'existence de ce comité. Le comité se réunit, au besoin, à la demande d'une des parties.

De plus, l'employeur et le syndicat collaborent par le biais du comité des relations professionnelles et des comités ministériels des relations professionnels à assurer la meilleure accessibilité aux employées et employés occasionnels dans le processus de dotation des emplois occasionnels transformés en emplois permanents dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Enfin, l'employeur convient de demander à l'Office des ressources humaines de transmettre au Secrétariat du Conseil du trésor:

a) un rapport trimestriel concernant la tenue des concours réservés, ce rapport devant permettre de suivre l'évolution du processus par rapport aux personnes identifiées par les parties;

b) un rapport trimestriel indiquant les noms des personnes déclarées aptes qui ont été nommées à titre temporaire au cours de la période, à la suite de cette décision, de même que leur ministère et leur corps d'emploi.

L'employeur fera parvenir les informations contenues aux rapports trimestriels susmentionnés au syndicat.

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RREGOP ET AU RRF

1.00 Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée Nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la loi sur le RREGOP, le RRE et le RRF les modifications prévues aux paragraphes 2.00, 3.00, 4.00 et 5.00 des présentes.

2.00 *MODIFICATIONS AU RREGOP*

2.01 À compter du 1er janvier 1991, le RREGOP est modifié afin d'introduire les bénéfices suivants:

A) Rente différée indexée selon l'IPC durant la période d'attente en cas de cessation d'emploi après deux (2) ans de participation au régime.

La valeur présente de la rente différée indexée doit être au moins égale à la somme des cotisations de l'employée ou employé accumulées avec intérêts. Les intérêts sont accumulés selon les dispositions actuelles de la Loi pour la période de service antérieure au 1er janvier 1991 et à 100 % par la suite.

Les dispositions actuelles concernant l'indexation d'une rente différée lors du paiement de celle-ci continuent de s'appliquer à la rente différée prévue ci-dessus. Le calcul de la rente différée indexée s'effectue sur la totalité des années de service créditées tant avant qu'après le 1er janvier 1991.

B) En cas de cessation d'emploi avec moins de deux (2) ans de participation, l'employée ou employé reçoit le remboursement de ses cotisations avec 100 % des intérêts accumulés pour le service effectué à compter du 1er janvier 1991. Les dispositions actuelles de la Loi concernant le calcul des intérêts en cas de remboursement des cotisations s'appliquent au service effectué avant le 1er janvier 1991.

C) En cas de décès avant l'admissibilité à la retraite, le bénéfice payable est celui prévu au paragraphe B) si l'employée ou employé a moins de deux (2) années de participation.

Pour l'employée ou employé ayant plus de deux (2) années de participation, le bénéfice payable est égal à la valeur présente de la rente différée indexée.

D) En cas de décès après l'admissibilité à la retraite, la rente de conjoint survivant demeure réversible à 50 % du montant de la rente de l'employé ou employée décédé(e). Cependant, l'employé ou employée peut opter pour une rente réversible à 60 % au conjoint, établie sur une base d'équivalence actuarielle.

Le calcul de la rente s'effectue sur la totalité des années de service créditées tant avant qu'après le 1er janvier 1991.

E) Les dispositions du présent article s'appliquent aux participantes et participants qui cotisent au RREGOP le ou après le 1er janvier 1991.

2.02 À compter du 1er janvier 1991, l'employée ou employé âgé d'au moins cinquante-cinq (55) ans peut prendre sa retraite avec réduction actuarielle de sa rente.

Cette réduction est établie uniquement pour la période comprise entre la date de la retraite et la date à laquelle l'employée ou employé aurait été admissible à la retraite sans réduction actuarielle. Cette réduction est applicable sur la durée du paiement de la rente.

L'employée ou employé qui cesse son emploi entre cinquante-cinq (55) et soixante (60) ans peut opter entre le paiement de sa rente avec réduction actuarielle ou la rente différée indexée. À défaut d'option de l'employée ou employé, elle ou il est présumé avoir opté pour la rente différée indexée.

2.03 La participante ou le participant au RREGOP qui prend un congé sans solde suivant un congé de maternité, paternité ou adoption, peut en effectuer le rachat en ne payant que sa propre part, la part de l'employeur étant absorbée par le régime.

Cette disposition s'applique au congé sans solde qui suit un congé de maternité, paternité ou adoption en cours le 1er janvier 1991 ou qui débute après cette date.

2.04 Les dispositions des sections III, IV et V du chapitre V.1 du Titre I de la Loi sur le RREGOP continuent de s'appliquer jusqu'au 1er septembre 1992 en y apportant les ajustements suivants:

A) Seuls les participantes et les participants au RREGOP le 31 décembre 1988 peuvent bénéficier du programme temporaire de retraite anticipée.

B) Les sommes dégagées à cette fin (le surplus au 31 décembre 1989 et l'excédent de cotisation de 0,9 % en 1990 et de 0,09 % en 1991 et 1992) sont réservées en totalité au financement de ce programme.

C) Les parties aux présentes s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions du présent article dans l'éventualité où les sommes réservées au financement du programme sont totalement engagées et ce, à compter du 1er septembre 1992.

D) Toutefois, à compter du 1er janvier 1992, les parties s'engagent à discuter de la poursuite du programme de retraite anticipée après le 1er septembre 1992 compte tenu des sommes disponibles.

2.05 Les parties s'engagent à maintenir leur taux de cotisation au niveau actuel à compter du 1er janvier 1990 jusqu'au 31 décembre 1992.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer les bénéfices prévus aux articles 2.01, 2.02, 2.03 et 2.04.

2.06 La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est modifiée pour le 1er juillet 1992.

3.00 *MODIFICATIONS AU RRF*

3.01 À compter du 1er janvier 1991, la Loi sur le RRF est modifiée afin d'introduire le bénéfice suivant pour les personnes qui cotisent au RRF à cette date:

- Rente de conjoint survivant réversible à 60 % payable en cas de décès de l'employée ou employé.

Cette rente de conjoint survivant réversible à 60 % s'applique sur la totalité des années de service créditées tant avant qu'après le 1er janvier 1991.

3.02 À compter du 1er janvier 1990, le critère de retraite «Facteur 90» est introduit au RRF de la même manière qu'il est appliqué au RREGOP.

À compter du 1er janvier 1991, il n'y a plus de possibilité de transfert du RRF au RREGOP. Toutefois, la participation au RRF est garantie à toute personne cotisant à ce régime le 31 décembre 1990 en autant qu'elle travaille pour un organisme visé par le RREGOP.

En cas de cessation d'emploi, cette garantie n'est applicable que si l'employée ou employé occupe à nouveau un emploi auprès d'un organisme visé par le RREGOP dans les 180 jours suivant la cessation d'emploi. En cas de retour au travail après plus de 180 jours de la cessation d'emploi, la participation au RREGOP est obligatoire et les années de service créditées au RRF comptent pour fins d'admissibilité au RREGOP.

3.03 À compter du 1er juillet 1989 jusqu'au 30 juin 1991, un nouveau programme temporaire de retraite anticipée est introduit au RRF selon les paramètres suivants:

A) Seuls les participantes et participants âgés d'au moins soixante-deux (62) ans avec dix (10) années de service sont admissibles à ce programme.

B) Un ajout (maximum 3 ans) au service crédité, indexé selon l'IPC-3 %.

C) Une compensation de la réduction applicable à la rente RRQ indexée à IPC-3 %.

D) L'anticipation de la P.S.V. sur une base d'équivalence actuarielle telle que prévue aux articles 203 à 209 de la Loi sur le RREGOP.

E) Le maintien, sur demande de l'employée ou employé, de sa participation au régime d'assurance-maladie de base prévu à la convention collective jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. La contribution de l'employeur prévue à la convention collective est comptabilisée dans le coût du programme de retraite anticipée, la personne versant sa quote-part de la prime exigible.

F) Les dispositions de l'article 201 de la Loi sur le RREGOP s'appliquent intégralement à toute personne visée par le programme de retraite anticipée.

G) Une personne ne peut bénéficier plus d'une fois des dispositions prévues aux programmes de retraite anticipée du RRF et du RREGOP.

3.04 À compter du 1er janvier 1990, le taux de cotisation des participantes et participants au RRF est fixé définitivement au taux applicable pour l'année 1989.

4.00 *MODIFICATIONS AU RRE*

4.01 À compter du 1er juillet 1990, la Loi sur le RRE est modifiée afin d'introduire le critère permanent de retraite suivant:

- Retraite après 33 ans de service.

4.02 À compter du 1er janvier 1991, il n'y a plus de possibilité de transfert du RRE au RREGOP. Toutefois, la participation au RRE est garantie à toute personne cotisant à ce régime le 31 décembre 1990 en autant qu'elle travaille pour un organisme visé par le RREGOP.

En cas de cessation d'emploi, cette garantie n'est applicable que si l'employée ou employé occupe à nouveau un emploi auprès d'un organisme visé par le RREGOP dans les 180 jours suivant la cessation d'emploi. En cas de retour au travail après plus de 180 jours de la cessation d'emploi, la participation au RREGOP est obligatoire et les années de service créditées au RRE comptent pour fins d'admissibilité au RREGOP.

4.03 Le taux de cotisation pour les participantes et participants au RRE est maintenu pour les années 1990, 1991 et 1992 au taux applicable pour l'année 1989.

4.04 La C.E.Q. et la C.S.N. s'engagent à aviser conjointement le gouvernement, au plus tard le 31 décembre 1990, à l'effet de fixer définitivement ou non, à compter du 1er janvier 1991, le taux de cotisation du RRE au taux applicable pour l'année 1989.

À défaut d'un tel avis avant le 31 décembre 1990, le taux de cotisation du RRE est fixé définitivement à celui applicable pour l'année 1989 et ce, à compter du 1er janvier 1991.

5.00 *RETRAITE PROGRESSIVE*

À compter du 1er juillet 1990, les participantes et participants du RREGOP, du RRE et du RRF peuvent prendre une retraite progressive selon les paramètres suivants:

i) l'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service;

ii) le programme de retraite progressive est d'une durée de 1, 2 ou 3 ans, avec un pourcentage du temps de travail pouvant varier entre 80 % et 40 % de la semaine normale de travail et une rémunération équivalente au temps travaillé.

iii) la prise de la retraite est obligatoire à la fin du programme;

iv) la participante ou le participant cotise sur le pourcentage du traitement qu'elle ou il reçoit durant le programme. Cependant, elle ou il peut décider de cotiser sur 100 % de son traitement;

v) pour les fins du calcul de la rente, une pleine année de service est reconnue pour chacune des années de participation au programme;

vi) le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et la participante ou le participant au programme;

vii) sous réserve des dispositions du sous-paragraphe iv), la participante ou le participant peut défrayer sa partie du coût relatif à ce programme par le biais d'une réduction actuarielle de sa rente ou par le biais d'un versement unique à la CARRA à la fin de sa retraite progressive;

viii) les autres modalités d'application du programme de retraite progressive font l'objet d'entente aux tables sectorielles.

6.00 *NON-DISCRIMINATION DES AVANTAGES SOCIAUX AU RRE-RRF*

Le gouvernement, la CEQ, la FTQ, la CSN et le SFPQ conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser les modifications législatives nécessaires pour éliminer certaines clauses discriminatoires au RRE et au RRF.

À cet égard, le Comité de retraite devra former un comité «ad hoc» sur lequel siégeront des représentants du gouvernement et des personnes désignées par les syndicats représentant les employés visés par ces deux régimes.

Le mandat du Comité de retraite prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions légales visant à éliminer la discrimination dans les avantages sociaux.

Les parties conviennent également que les modifications qui seront apportées aux lois ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût de ces régimes.

Le Comité de retraite fera rapport au ministre responsable de la CARRA dans les six (6) mois suivant la prise d'effet de son mandat.

6.00 *REVENUS À LA RETRAITE ET PROGRAMME DE RETRAITE GRADUELLE*

Le gouvernement, la CEQ, la CSN, la FTQ et le SFPQ conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin que soient effectuées les études prévues au présent article.

À cet égard, le Comité de retraite devra former un comité «ad hoc» sur lequel siégeront des représentants du gouvernement et des personnes désignées par les syndicats.

A) *Revenus à la retraite et indexation des rentes*

i) examiner le niveau de remplacement de revenu à la retraite ainsi que son évolution en regard de l'inflation;

ii) déterminer le niveau de remplacement de revenu à la retraite susceptible de rencontrer les besoins des employées et des employés des secteurs public et parapublic;

iii) évaluer les impacts possibles des solutions retenues par le comité sur le coût des régimes de retraite (RRE, RRF, RREGOP).

B) *Programme de retraite graduelle*

i) examiner différentes formes et modalités d'application d'un programme permanent de retraite graduelle avec ou sans supplément de rémunération provenant du régime de retraite qui pourrait être mis sur pied à l'intérieur des régimes de retraite (RRE, RRF et RREGOP);

ii) évaluer l'impact de la mise sur pied d'un tel programme permanent de retraite graduelle sur le coût de ces régimes.

Le Comité de retraite fait rapport aux parties dans les meilleurs délais. Ce rapport est remis si possible avant le 31 décembre 1990.

8.00 *MODIFICATIONS DU RÉGIME*

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des salariées ou salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.

Le Ministre délégué à l'Administration
et à la Fonction publique
Président du Conseil du Trésor

Par la présente, les parties conviennent que la signature de la convention intervenue ce jour entre le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et le gouvernement du Québec vaut également pour les lettres d'entente incluses dans celle-ci et énumérées ci-après:

— Lettre d'entente numéro 1 relative aux plaintes pour discrimination logées à la Commission des droits de la personne

— Lettre d'entente numéro 2 concernant le droit de rappel des employées et employés embauchés en vertu du programme de stage pour les personnes handicapées

— Lettre d'entente numéro 3 concernant l'application de la loi modifiant les normes du travail (projet de loi 97)

— Lettre d'entente numéro 4 sur l'équité salariale

— Lettre d'entente numéro 5 sur les relativités salariales de certains corps d'emploi

— Lettre d'entente numéro 6 concernant la création d'un nouveau corps d'emploi

— Lettre d'entente numéro 7 sur l'abolition d'un corps d'emploi

— Lettre d'entente numéro 8 sur la mobilité

— Lettre d'entente numéro 9 concernant le suivi de gestion des emplois professionnels de niveau plus élevé

— Lettre d'entente numéro 10 relative aux frais de déplacement des fonctionnaires

— Lettre d'entente numéro 11 relative à la révision des tarifs d'indemnisation pour l'usage de véhicules automobiles

— Lettre d'entente numéro 12 concernant le classement des localités en secteurs éloignés et la fiscalité

— Lettre d'entente numéro 13 concernant la formation d'un comité d'étude sur le travail professionnel en région éloignée

— Lettre d'entente numéro 14 relative aux régimes d'assurances collectives

— Lettre d'entente numéro 15 concernant la participation du Syndicat des professionnelles et professionnels d'Arthur-Caux (CLSC) aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement du Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

— Lettre d'entente numéro 16 concernant les droits parentaux

— Lettre d'entente numéro 17 sur les responsabilités parentales

— Lettre d'entente numéro 18 relative aux lois sur l'assurance-chômage et sur les normes du travail

— Lettre d'entente numéro 19 concernant la confection du rôle d'arbitrage

— Lettre d'entente numéro 20 concernant les employées et employés occasionnels

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce vingt-cinquième jour du mois de mars 1991.

DANIEL GIROUX
Président du Syndicat de
professionnelles et professionnels
du gouvernement du Québec

DANIEL JOHNSON
Ministre délégué à l'Administration
et à la Fonction publique
Président du Conseil du trésor

PAUL DECHÊNE
Secrétaire du
Syndicat de professionnelles
et professionnels du
gouvernement du Québec

MICHEL CRÊTE
Secrétaire associé aux politiques
de personnel et aux relations
de travail
Conseil du trésor

Gouvernement du Québec
Conseil du trésor

Imprimé au Québec, Canada